

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



سلسلة الدراسات الإجتماعية والعالمة
(١٣)

إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها فى أقطار الخليج العربية

محمد الأمين فارس

د. محمد كاظم المهاجر

د. هاشم الباش

طالب إبراهيم العقابى

د. حامد أبو جمره

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مكتب المتابعة

سلسلة الدراسات الإجتماعية والعالية

(١٣)

مكتبة مكتب المتابعة

تاريخ الاستلام ٢ / ٩ / ١٩٨٩

رقم التسجيل ٦٦٧٩

رقم التصنيف

إحصاءات العمل

وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية

د. محمد الأمين فارس

د. محمد كاظم الهاجر

د. هاشم الباش

طالب إبراهيم العقابي

د. حامد أبو جمره

حقوق الطبع محفوظة
يجوز الاقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى

١٩٨٩

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب ولا تعبر بالضرورة عن رأي مكتب المتابعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

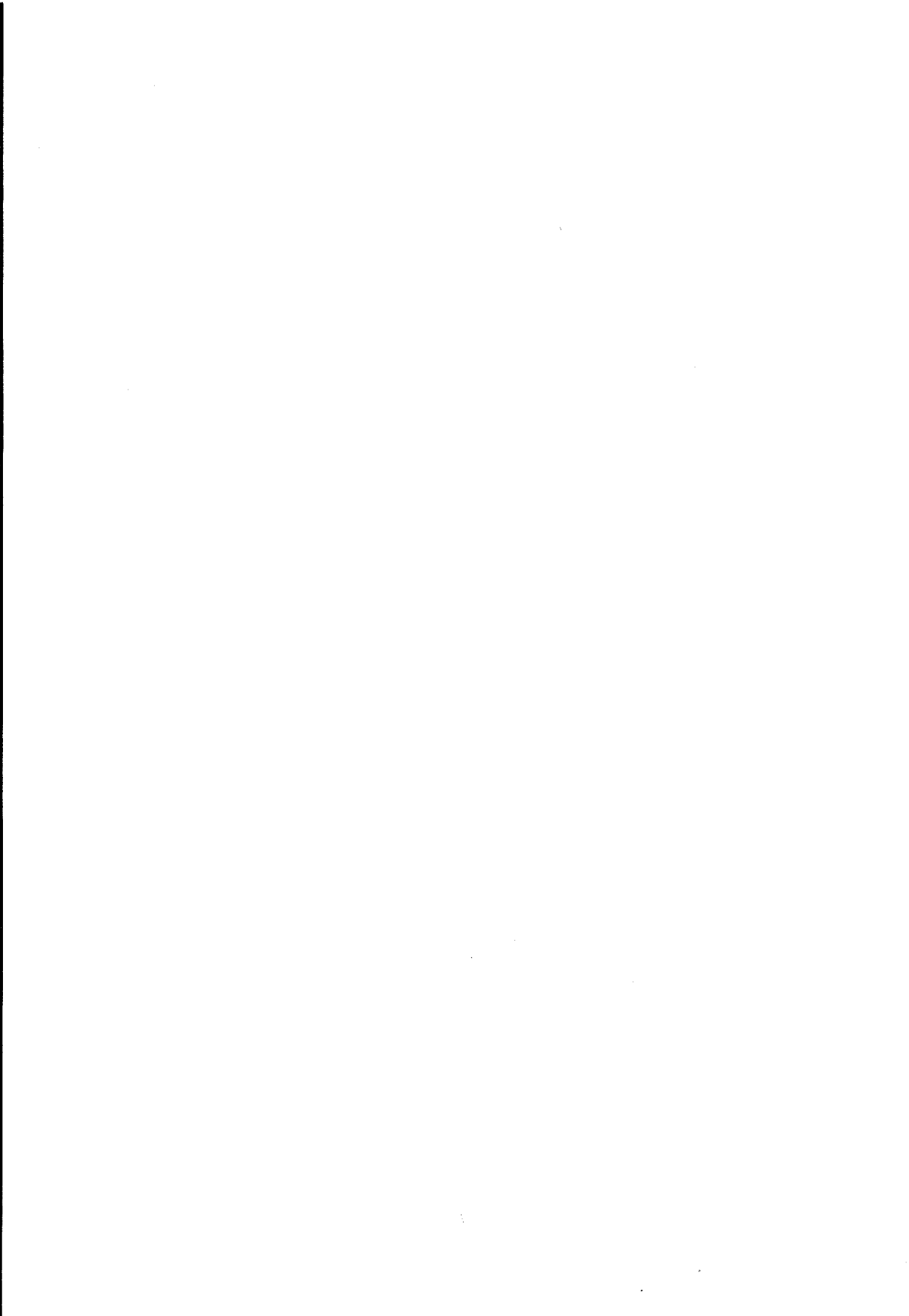
سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية
تصدر عن

مكتب المتابعة

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
بالدول العربية الخليجية

ص.ب. ٢٦٢٠٣ - المنامة - البحرين

العدد «الثالث عشر» شوال ١٤٠٩ هـ الموافق أيار / مايو ١٩٨٩ م



المحتويات

الصفحة	من - إلى	
٨ - ٧	تقديم الأمين العام :
٣٨ - ٩	التعاريف والمفاهيم والمصطلحات الأساسية في مجال إحصاءات العمل إعداد : الدكتور محمد كاظم المهاجر
٦٨ - ٣٩	تطوير الأجهزة المعنية بإحصاءات العمل إعداد : الأستاذ محمد الأمين فارس
٩٦ - ٦٩	تخطيط القوى البشرية والقوى العاملة بالدول العربية الخليجية إعداد : الأستاذ طالب إبراهيم العقابى
١٣٨ - ٩٧	الإستخدام والبطالة إعداد : الدكتور هاشم الباش
٢٠٨ - ١٣٩	إجمالي السكان وقوة العمل إعداد : الدكتور حامد أبو جمره
٢٢٠ - ٢٠٩	النتائج النهائية لأعمال الحلقة الدراسية للكوادر العاملة في إحصاءات العمل بالدول العربية الخليجية



تقديم

قبل عقدين من الزمن وبالتحديد في مطلع السبعينات من هذا القرن وبعد أن رسخت الدول العربية الخليجية أركان إستقلالها الوطني وعززت سيادتها الإقليمية والدولية وأكدت هويتها القومية ، سعت بجهود حثيثة متواصلة من أجل توظيف كافة مواردها الطبيعية وطاقاتها وإمكاناتها المادية لتنفيذ برامجها الإنمائية الطموحة وبلوغ مجتمع الرفاه والتقدم متجهة في ذلك وبحركة سريعة الإيقاع نحو إستكمال مشاريع البنية الأساسية وتحديث تشريعاتها الوطنية وأنظمتها الإدارية والفنية وتطوير مؤسسات العمل وآلياته والإرتقاء بأساليب الأداء والإنتاج

وفي سياق هذا التوجه الإنمائي الشامل وإنطلاقاً من كون الإنسان هو الثروة الحقيقية في المجتمع وهو في الوقت ذاته محور التنمية وغايتها ووسيلتها ، فقد برزت المكانة الإستراتيجية للعنصر البشري في عملية التخطيط الإقتصادي والإجتماعي وتعاضم الإهتمام بتنمية الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة ورفع مستوى الكوادر والمهارات الوطنية وتلبية مختلف إحتياجاتها التدريبية والمهنية ، وهذه كلها سلسلة من مهام حيوية الأبعاد ووثيقة الترابط بالسياسات الإقتصادية والإجتماعية والتربوية ولا يمكن لها أن تتم بفعالية وبتأثير سليم الإتجاه ما لم ترتكز على قاعدة حديثة ومتطورة من البيانات الإحصائية والمعلومات الكمية وما لم تتوافر لها مسوحات ميدانية ودراسات تحليلية دقيقة المؤشرات والنتائج وهي كلها قضايا ملحة وعاجلة يتطلب التصدي لها جهوداً دؤوبة وعملاً منهجياً مسؤولاً ، وهي من جانب آخر تحديات كانت لها أفاقها الإقليمية في محيط العمل الخليجي المشترك ، حيث إستجاب لها مجلس وزراء العمل والشؤون الإجتماعية بالدول العربية الخليجية في العديد من القرارات المدروسة والإجراءات النافذة ، كما إستجاب لها مكتب المتابعة من خلال الدراسات والأنشطة والفعاليات العلمية التي إضطلع بمسؤولية تنفيذها ومن خلال تنظيمه لعدة ندوات وحلقات وملتقيات علمية إنتهت جميعها إلى مجموعة من التوصيات والنتائج والمقترحات والبدائل الهامة الكفيلة بتحقيق تنسيق مثمر وتعاون بناء بين الدول الأعضاء تجاه مجمل الموضوعات والقضايا العمالية البارزة على خارطة العمل الخليجي المشترك .

ومن أجل الإستفادة العملية من تلك التوصيات والنتائج والمقترحات وتعميق مردودها الإيجابي إعتد مجلس الوزراء الإطار العام الموحد لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية على المستوى الخليجي ، كما قرر عقد حلقة دراسية متخصصة للكوادر العاملة في إحصاءات العمل ، قام المكتب وبالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الإجتماعية بالجمهورية العراقية بتنظيمها في بغداد خلال شهر ايلول / سبتمبر من عام ١٩٨٨م ، حيث إشتمل برنامج وجلسات عمل تلك الحلقة على حصيلة من الدراسات والأبحاث وأوراق العمل القطرية تم إختيار بعض منها لتكون مادة هذا الإصدار الجديد من سلسلة الدراسات الإجتماعية والعمالية . كما إنتهت الحلقة إلى إقرار برنامج عمل

مستقبلي لتطوير العمل الإحصائي العمالي في أقطار الخليج العربية ، نأمل أن يكون بإذن الله خطوة أخرى مضافة إلى الجهود الإحصائية الجادة الساعية إلى تحقيق تكامل إحصائي على المستوى الإقليمي الخليجي ينطلق من وحدة المفاهيم والمنهج في دراسة وتحليل واقع إحصاءات العمل كما ويرتكز على أرضية مشتركة من البرامج الجادة الهادفة إلى تعزيز قدرات الكوادر الفنية العاملة في الأجهزة الإحصائية بالدول الأعضاء .

ولا يسع المكتب في هذا المقام إلا أن يتوجه بكلمة شكر وإمتنان لكل من أسهم في إعداد ومراجعة أبحاث ودراسات هذا العدد والتي كانت محوراً للمناقشات التي دارت بين المشاركين في الحلقة وأساساً للتوصيات والمؤشرات الهامة التي إنتهوا إليها من أجل النهوض بالعمل الإحصائي في المنطقة .

والله تعالى من وراء القصد ،،،،

كامل صالح الصالح
الأمين العام

البحث الاول

**التعاريف والمفاهيم والمصطلحات الأساسية
في مجال احصاءات العمل**

إعداد

الدكتور محمد كاظم المهاجر

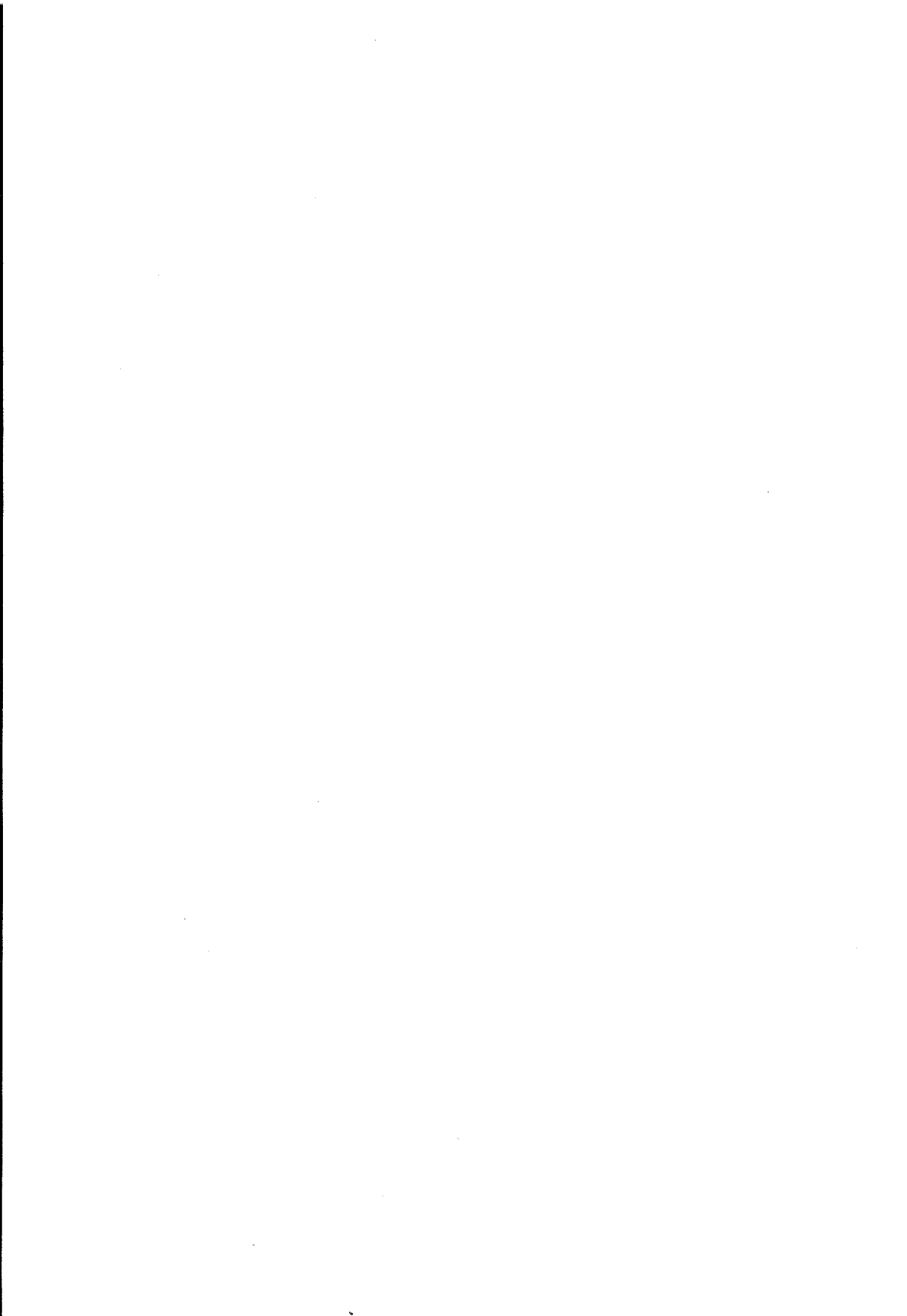
المعهد العربي للتدريب والبحوث الاحصائية

بغداد



المحتويات

الصفحة		
من - إلى		
١٣	مقدمة
٢٤ - ١٤	التعاريف والمفاهيم والمصطلحات الأساسية في مجال احصاءات القوى العاملة وفق التوصيات والقرارات الدولية	القسم الأول
١٤	أولاً : المؤتمرات الدولية لاحصاءات العمل الخلفية العملية والبحثية	
٢٤ - ١٥	ثانياً : التعاريف والمفاهيم ، والمصطلحات الأساسية عرض ونقد للتطبيق النصي	
٣٦ - ٢٥	تجربة الاقطار العربية الخليجية في استخدام التعاريف والمفاهيم والمصطلحات الاساسية لإحصاءات القوى العاملة	القسم الثاني
٢٥	أولاً : المحاور الأساسية لإستثمارات المسح	
٣٢ - ٢٥	ثانياً : المفاهيم والتعاريف المستخدمة في مسوحات القوى العاملة أو التعدادات السكانية في دول الخليج العربية	
٣٦ - ٣٣	ثالثاً : فقرات البيانات المستخدمة في إستثمارات المسوح ...	
٣٧	ملاحظات ختامية
٣٨	المصادر



مقدمة

متطلبات التنمية المعاصرة ، وبالاخص في الدول النامية ومنها اقطارنا العربية ، لم تعد تقتصر على الموارد الاقتصادية وحدها بل اصبح تخطيط الموارد البشرية احد اهم شروط نجاحها ، وحتى تبلغ اهدافها لا بد أن تستند الى احصاءات دقيقة للقوى العاملة وخصائصها ، وهنا يلعب الاحصاء دورا اساسيا يكاد النجاح يبني عليه . وحتى يفى بغرضه لا بد أن يستند الى الوضوح والقدرة على تصوير الواقع بشكل دقيق ، أي بمعنى آخر لا بد للمفاهيم والتعاريف والمصطلحات المستخدمة أن تعكس مدلولات منسجمة مع الواقع الاقتصادي الاجتماعي الذي تؤشره .

وحيث أن المفاهيم والتعاريف والمصطلحات الدولية هي مبادئ ارشادية لتطوير الاحصاءات الوطنية وتسهيل امكانية المقارنة الدولية ، فلا بد من تطويعها وتطويرها وفق الواقع الاقتصادي الاجتماعي للمجتمع المبحوث ، ولكن الذي يجري في اقطارنا هو تطبيق نصي للقرارات والتوصيات الدولية بحيث اصبحت المفاهيم والتعاريف والمصطلحات تعكس مدلولات مختلفة عن واقع اقطارنا ، مما يستدعي العودة من اجل الملاءمة والتكييف والتطوير ، والاستناد الى التجربة ضمن واقعنا القائم .

وضمن هذا المنحى يأتي بحثنا للمفاهيم والتعاريف والمصطلحات الاساسية لاحصاءات القوى العاملة في اقطار الخليج العربي ومن خلال استخدامها في مسوحات القوى العاملة الاسرية او التعدادات العامة للسكان .

القسم الاول

ملاحظات حول

التعاريف والمفاهيم والمصطلحات الاساسية في مجال إحصاءات القوى العاملة وفق القرارات والتوصيات الدولية

أولا - المؤتمرات الدولية لإحصاءات العمل ... الخلفية العملية والبحثية :

إن الجهود الدولية الجماعية لإحصاءات العمل ، بدأتها الرابطة الدولية للبطالة والمعهد الدولي للإحصاء عام ١٩١١ ، وانقطعت بسبب الحرب العالمية الاولى ، وقد استؤنفت هذه الجهود من خلال المؤتمرات الدولية المتعاقبة لخبراء احصاءات العمل ، بدءاً من عام ١٩٢٣ (المؤتمر الدولي الاول لخبراء احصاءات العمل) ولا تزال حتى وضعنا الراهن . ولقد شكلت قرارات وتوصيات المؤتمرات الدولية حصيلة لممارسات بعض التجارب الوطنية الاقليمية في هذا المجال ، غير ان خلفية الواقع الاقتصادي - الاجتماعي الذي على أساسه قد بنيت هذه القرارات والتوصيات تعتبر حالة متفاوتة ومختلفة ، بحيث ان هناك الكثير من المفاهيم لا تعطي نفس المدلول في الدول المختلفة ، كما ان درجة الشمول للظواهر الخاصة بالعمالة والبطالة قد تكون قاصرة ، وفق المفاهيم المقررة دولياً ، عن استيعاب الواقع الوطني لبلد ما وبالتالي عن رصد متغيراته وتلبية احتياجاته .

فالدراسة المتعمقة لقرارات وتوصيات المؤتمرات الدولية لخبراء احصاءات العمل تفضي بالنتيجة بأن الخلفية العملية لهذه القرارات والتوصيات قد استندت الى الممارسات في البلدان الصناعية ذات إقتصاد السوق ، والتي اسهمت اسهاماً اساسياً في بلورتها وتطويرها واخراجها بالصورة التي هي عليها الآن .

وفي الدول النامية ، اعتبرت هذه التوصيات الدولية مبادئ توجيهية وبدرجات متفاوتة ، اي بمعنى آخر عكست على اقتصاديات الدول النامية المفاهيم والتعاريف التي تستند الى خلفية اقتصاديات الدول الصناعية ذات إقتصاد السوق ، وسحبت عليها ، والتي طبقت قسماً منها بشكل غير واضح وبمدلولات غير متجانسة ، فرضها ضعف التجربة والخبرة والتطبيق النصي لتلك القرارات والتوصيات ، وبالرغم من مساهمة مندوبي وخبراء بعض الدول النامية في المؤتمرات الدولية لخبراء احصاءات العمل وخاصة المؤتمر الثالث عشر ، ومحاولة عكس تجاربهم لاستخلاص التوصيات ، فان واقع الدول النامية الذي بدوره يتفاوت في تكون وتطوير اقتصادياته وواقعه الاجتماعي وحدائه تجربته قد جعل من ذلك ضعيف الاثر ، بالرغم من محاولة الاستفادة من تجارب البعض منهم خاصة الهند وتايلند^(١) .

(١) يمكن العودة للوثيقة ICLS/13/11 من وثائق المؤتمر الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل / جنيف ١٩٨٢ للوقوف على مدى ذلك .

ثانيا : التعاريف والمفاهيم ، المصطلحات الاساسية ... عرض ، ونقد للتطبيق النصي :

مما لا شك فيه ان القرارات والتوصيات الدولية للامم المتحدة او مؤتمرات خبراء احصاءات العمل ، هي بمثابة توجيهات لتطوير الاحصاءات الوطنية ، وفي نفس الوقت لتسهيل إمكانية المقارنة الدولية بين الاحصاءات وحتى تؤدي هدفها الأول لابد لها من التوافق مع الواقع الوطني المستخدم لها بحيث تعكس مدلولات حقيقية للتكوين الاقتصادي - الاجتماعي في المجال الوطني دون الاخلال بهدفها الثاني اي المقارنة الدولية ، وهذا لا يعني التخلي عن هذه التوصيات وصياغة مفاهيم جديدة ، كما انه في نفس الوقت ليس قبولا نصياً لهذه التوصيات ، اذا لا بد من التطوير والتعديل الذي يتخذ من القرارات والتوصيات الدولية اساسا للانطلاق بحيث يخدم الواقع الوطني ويكون في نفس الوقت قابلاً للتكيف مع متطلبات المقارنة الدولية .

وانطلاقاً من ذلك فاننا في هذا القسم ، سنستعرض المفاهيم الاساسية في مجال احصاءات القوى العاملة ، مقرونة ببعض الملاحظات التي تتخذ من الواقع العربي عامة والخليجي خاصة اساساً تبني عليه تلك الملاحظات ، من اجل الهدف الذي حددناه اعلاه .

١ - القوى البشرية :

يتوزع السكان ومن واقع العمر والارتباط بالنشاط الاقتصادي ، الى فئتين رئيسيتين :

أ - السكان خارج القوى البشرية وتشمل السكان دون سن معين (تحده توصيات الامم المتحدة بالعمر دون ١٥ سنة) ، كما تشمل السكان الذين تجاوز عمرهم حداً معيناً (وهو في توصيات الامم المتحدة ايضاً ٦٠ سنة فما فوق للاناث و٦٥ سنة فما فوق للذكور) ، بالإضافة لذلك فانها تشتمل على السكان المعوقين اعاقه كلية جسدية او عقلية ممن لا يستطيعون القيام بأي نشاط اقتصادي وبغض النظر عن عمرهم .

ب - السكان داخل القوى البشرية وهي تشمل السكان ضمن المجموعات العمرية من حد ادنى الى حد اعلى (١٥ - ٦٥ سنة للذكور ، ١٥ - ٦٠ سنة للاناث) أي تمثل مجموع الافراد الذين باستطاعتهم انتاج السلع والخدمات الاقتصادية اذا ما طلب منهم ذلك واذا رغبوا فيه .

هذا التحديد العمري هو متفاوت في تحديده التشريعي لسن العمل ، وهو كذلك في اقطار الخليج العربي ، كما سنرى ذلك في القسم الثاني من هذه الدراسة .

ويجري ربط فئتي السكان خارج وداخل القوى البشرية من خلال معدل الاعالة الذي يمثل حاصل قسمة حجم السكان خارج القوى البشرية على حجم السكان داخل القوى البشرية ، وهو معدل نظري عمري لا يمثل بالطبع عبء الاعالة الحقيقي . فهو يستبعد من ناحية بعض الافراد من ذوي النشاط الاقتصادي في فئة خارج القوى البشرية ، كما وانه من ناحية اخرى لا يميز بين النشطين وغير النشطين اقتصادياً في فئة داخل القوى البشرية .

٢ - النشيطون اقتصاديا :

اصدر المؤتمر الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل المنعقد في جنيف ١٩٨٣ تعريفه التالي للسكان اصحاب النشاط الاقتصادي :

«السكان اصحاب النشاط الاقتصادي هم كل الذكور والاناث الذين يشكلون عرض العمل لانتاج السلع الاقتصادية والخدمات طبقا لتعريف نظام الامم المتحدة للحسابات والموازنات القومية خلال فترة زمنية مرجعية معلومة ، وطبقا لهذا النظام يعتبر انتاجا للسلع الاقتصادية والخدمات انتاج وتصنيع المواد الاولية سواء للسوق او للمقايضة أو للاستهلاك الخاص ، وكذلك انتاج السلع والخدمات الاخرى للسوق وكذلك ما ينتجه القطاع العائلي للمتاجرة واستهلاكه الخاص^(٢) .

وطبقا لذلك فالنشطون اقتصاديا هم السكان الذين قد ساهموا بالفعل او كانوا على استعداد للمساهمة في انتاج السلع والخدمات طبقا لنظام الامم المتحدة للحسابات القومية ، ويشمل هذا التعريف الانتاج للمتاجرة وبعض انواع الانتاج والاستهلاك الذاتي وكذلك البناء والتشييد وانتاج اي رأسمال ثابت آخر للاستهلاك الذاتي او للحساب الخاص وبالمقابل فان هذا التعريف يستبعد العمل المنزلي وبعض الاعمال الاخرى التي تؤدي بدون مقابل نقدي وكذلك الخدمات المجتمعية التطوعية . وضمن النشاط الاقتصادي يمكننا التمييز بين مفهومين :

أ - السكان اصحاب النشاط الاقتصادي عادة .

ب - السكان اصحاب النشاط الاقتصادي حاليا او القوى العاملة .

فالسكان اصحاب النشاط الاقتصادي عادة ، هم كافة الافراد الذين تجاوزوا عمرا محددًا والذين يمكن تصنيفهم كعاملين او متعطلين على ضوء نشاطهم الاساسي المحسوب بعدد الايام او الاسباع خلال فترة زمنية طويلة (الاثنى عشر شهرا المنصرمة او السنة السابقة مثلا)^(٣) اي استخدام قاعدة الاغلبية .

اما السكان اصحاب النشاط الاقتصادي حاليا « القوى العاملة » فهم كافة الافراد الذين يمكن تصنيفهم كعاملين او متعطلين ، وذلك خلال فترة مرجعية قصيرة (اسبوع واحد او يوم واحد)^(٤) ووفقا لذلك فتصنيف السكان يقترن بقاعدة الاولية لقياس الاستخدام والبطالة .

وضمن خيارات المجتمعات لاستخدام اي من المفهومين ، فاننا نرى ان ذلك يجب ان يتحدد على ضوء درجة تغير حالة النشاط ، فاذا كانت طبيعة النشاط الاقتصادي تتصف بالاستمرارية والانتظام ، وكانت حركة دخول وخروج اصحاب النشاط الاقتصادي محدودة وتبدل حالتها

Mehran. The Buseally active Population: ILO - DROFT A, Sep. 1986, P. 2.

(٢)

(٣) مقتطفات من التوصية الاولى للمؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل ١٩٨٢ كما وردت في MEHRAN (المصدر السابق) .

(٤) المصدر السابق .

العمالة والتعطل محدودة ايضا ، فان النشاط الحالي يعطي صورة دقيقة للقوى العاملة في فترة زمنية محددة يمكن سحبها على فترة أطول .

اما اذا كانت طبيعة النشاط الاقتصادي تتصف بالموسمية والتقطع وكانت حركة دخول وخروج اصحاب النشاط الاقتصادي سريعة ، وحالتا العمالة والبطالة تتغيران باستمرار ، ففي هذه الحالات لا تمثل الصورة المأخوذة عن فترة زمنية قصيرة سوى تلك الفترة ، ويصعب سحبها على فترات أطول ، وبالتالي لا بد من استخدام مفهوم النشاط المعتاد ضمن فترة اسناد زمني طويلة (سنة) .

وبالرغم من ان مجتمعاتنا العربية ومن ضمنها اقطار الخليج العربي يتسم نشاطها بعدم استقرار سوق العمل ، والحراك المهني السريع والموسمية والتقطع والانتقال بين العمالة والبطالة ، فانها لا تزال تستخدم مفهوم النشاط الحالي ، ولم يجر اي استخدام لمفهوم النشاط المعتاد في احصاءات دول الخليج ، بالرغم من كونه اكثر ملاءمة ودقة وخاصة ما يتعلق منه بالعمل الاسرى .

٣ - مفهوم العمالة والبطالة :

١ - مفهوم العمالة :

عند تطبيق طريقة قياس النشاط الاقتصادي الحالي ، توزع فئة السكان داخل القوى البشرية مباشرة الى ثلاثة اقسام هي :

١ - العاملون .

٢ - المتعطلون .

٣ - السكان من غير ذوي النشاط الاقتصادي . وذلك على اساس قاعدة الاولوية المطبقة في هذه الطريقة . اما عند تطبيق طريقة قياس النشاط الاقتصادي المعتاد ، فيتم اولا توزيع القوى البشرية الى نشطين عادة على ضوء قاعدة النشاط الاساسي المعتمدة ، ويتم من ثم توزيع النشطين عادة الى (أ) عاملين و(ب) متعطلين على ضوء طول الفترة التي تم قضاؤها في كلتا الحالتين .

ب - مفهوم العمالة في اطار النشاط الاقتصادي الحالي :

يمكن تعريف العمالة في هذا الاطار بكونها ممارسة النشاط الاقتصادي بأية فترة من الزمن مقابل اجر او ربح نقدي او عيني خلال فترة الاسناد الزمني القصيرة المعتمدة .

ويتضح من هذا التعريف النقاط الرئيسية التالية :

١ - ارتباط العمالة بالممارسة الفعلية للنشاط الاقتصادي بحسب تعريف نظام الامم المتحدة للحسابات القومية والموازنات لهذا النشاط .

٢ - ممارسة النشاط لاي فترة من الزمن ، حتى ولو كان ذلك في حدود ساعة واحدة فقط . وكما ذكرنا سابقا ، فان عدم اشتراط حد أدنى لساعات العمل يعود الى تطبيق قاعدة الاولوية .

- ٣ - ارتباط العمالة بالأجر أو الربح سواء كان ذلك نقدياً أو عينياً .
- ٤ - قياس العمالة خلال فترة الإسناد القصيرة المعتمدة ، يوم أو اسبوع ، كما اشرنا سابقاً .
- وعليه يمكن هنا ايراد تعريف العاملين كما ورد في توصيات المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل (١٩٨٢) « العاملون هم كافة الافراد الذين تجاوزوا حداً معيناً من العمر والذين يمكن تصنيفهم خلال فترة الإسناد القصيرة ، اسبوع واحد أو يوم واحد في إحدى الفئات التالية :
- أ - العاملون بأجر ب - العاملون لحسابهم الخاص^(٥) .

ج- مفهوم العمالة في إطار النشاط الإقتصادي المعتاد :

يعرف السكان العاملون في هذا الإطار كجزء من السكان النشطين عادة ، الذين زاولوا نشاطاً إقتصادياً لفترة تزيد عن فترة تعطلهم ، خلال فترة الإسناد الزمني الطويلة المعتمدة ، وذلك لقاء أجر أو ربح نقدي أو عيني^(٦) .

ويتضح من هذا التعريف النقاط الرئيسية التالية :

- ١ - إرتباط العمالة بممارسة النشاط الإقتصادي كما هو معرف في نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية والموازنات .
- ٢ - إرتباط العمالة بالنشاط الإقتصادي المعتاد أولاً ، بحيث أن العاملين هم فئة ضمن السكان أصحاب النشاط الإقتصادي عادة ، والمصنفين كذلك على أساس تطبيق قاعدة النشاط الأساسي .
- ٣ - إشتراط أن تكون فترة العمالة أطول من فترة التعطل خلال فترة ممارسة النشاط الإقتصادي .
- ٤ - قياس النشاط الإقتصادي خلال فترة الإسناد الطويلة المعتمدة (سنة مثلاً) .
- ٥ - إرتباط العمالة بالأجر أو الربح سواء كان ذلك نقدياً أو عينياً .

وهكذا يتضح أن مجموع العاملين في هذا الإطار لا يشمل كافة العاملين خلال فترة الإسناد الزمني الطويلة المعتمدة ، بل يقتصر على أصحاب النشاط الإقتصادي عادة الذين عملوا لفترة أطول من فترة تعطلهم ، وبالتالي فإن هذا المجموع يستبعد أصحاب النشاط الإقتصادي عادة الذين تعطلوا لفترة أطول من فترة عمالتهم ، كما يستبعد أيضاً السكان من غير ذوي النشاط الإقتصادي عادة ، الذين مارسوا عملاً لفترة قصيرة خلال فترة الإسناد الزمني المعتمدة .

ويستبعد مجموع العاملين المعرف في هذا الإطار عن مجموع العاملين المعرف في إطار السكان

Dupre, Hussmans and Mehran 1978, P. 2

(٥)

(٦) «يشمل السكان العاملون كل الافراد النشطين عادة الذين مارسوا عملاً خلال عدد من الاسبوع (أو الأيام) يفوق فترة تعطلهم» Mehran, 1986, P. 12.

النشطين حالياً (إطار قوة العمل) حيث يشمل هذا المجموع الأخير العاملين ولولساعة واحدة فقط خلال فترة الاسناد الزمني القصيرة ، حيث أن التعطل هو الغياب التام لممارسة أي نشاط وحيث أن الفرد من غير ذوى النشاط الإقتصادي حالياً من لم يعمل البتة ومن لم يتعطل البتة خلال فترة الاسناد القصيرة المعتمدة .

وعلى غرار العاملين في إطار السكان النشطين حالياً ، يمكن توزيع العاملين في إطار السكان النشطين عادة إلى فئتين :

- ١ - العاملون بأجر .
 - ٢ - العاملون لحسابهم الخاص .
- وبالرغم من أن التوصيات لم تفصل بالشكل الكافي بعد هذه المفاهيم المتعلقة بالإطار الأخير ، يمكن القول أن تطبيق معيار الأغلبية (أغلبية الوقت) يساعد في تصنيف الأفراد الذين عملوا بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة الإسناد الطويلة المعتمدة .

د - مفهوم البطالة :

مفهوم البطالة في إطار النشاط الإقتصادي الحالي :

هناك مقياسان للبطالة يطبقان ضمن هذا الإطار ، يستند المقياس الأول إلى تعريف ضيق والآخر إلى تعريف موسع ويحدد الخيار بين التعريف الضيق والتعريف الموسع على ضوء الظروف المحلية . وإذا ما إستخدم التعريف الضيق ، يجب تحديد من تتوافر فيهم شروط التعريف الموسع وتصنيفهم على حدة . وبالمثل عند استخدام التعريف الموسع ، فإنه ينبغي كذلك تحديد من تتوافر فيهم شروط التعريف الضيق وتصنيفهم على حدة .

ويستند التعريف الضيق للبطالة إلى المعايير الدولية الحالية ، مع بعض التعديلات التي تسمح بالتوصل إلى قدر أكبر من الدقة في طبيعة الشروط الأساسية التالية :

- ١ - دون عمل : أي لا يكون الشخص قد عمل لأية مدة من الزمن خلال فترة الاسناد ، ولم يكن متغيباً بصورة مؤقتة عن العمل .
- ٢ - الاستعداد للعمل حالياً : أن يكون الشخص في وضع يسمح له بإستلام عمل فوراً أو بعد فترة قصيرة .
- ٣ - البحث عن عمل : أي أن يكون الشخص قد إتخذ خطوات محددة للبحث عن عمل لبعض الوقت أو كله بصفة مؤقتة أو دائمة ، في فترة قريبة معينة مثل الشهر السابق ، وقد تشمل الخطوات المحددة التسجيل والتقدم مباشرة إلى أصحاب العمل والبحث في أماكن العمل وأماكن التجمعات الخاصة ، ونشر إعلانات في الصحف والرد عليها ، والتحرى عن فرص العمل لدى الأصدقاء أو الأقارب أو أي إجراء آخر مماثل .. إلخ .

يتضمن التعريف الموسع للبطالة ، فضلاً عن البطالة بمعناها الضيق ، الأشخاص الذين يستوفون الشروط التالية :

١ - دون عمل : نفس الشروط الواردة في التعريف الضيق لمن هو دون عمل .
٢ - مستعد حالياً للعمل : نفس الشروط الواردة في التعريف الضيق ، الا أنه في التعريف الموسع يعتبر الاستعداد حالياً للعمل هو الشرط الرئيسي للتصنيف كعاطل ، وفي هذا السياق ، يفسر الشخص بأنه على إستعداد لقبول عمل إذا ما توافر أو عرض عليه بالشروط السائدة .

٣ - لا يبحث عن عمل لأسباب محددة : أو على وجه التحديد لم يتخذ أية خطوات للبحث عن عمل في الفترة الأخيرة المحددة بسبب الاعتقاد بأن العمل غير متوافر أو نقص المعلومات عن مكان وجود عمل أو العرض المؤقت ، أو الطقس السيء أو انتظار الاستدعاء للعمل أو انتظار نتائج طلبات العمل السابقة ، أو أسباب أخرى مشابهة لا تتعارض مع الاستعداد حالياً للعمل .

وتجدر الإشارة إلى أن الشرط (٣) يعتبر شرطاً ثانوياً ولكنه يستهدف التحقق من صحة الاستعداد الحالي المبلغ عنه أولاً ، وتصنيف أسباب عدم البحث عن عمل ومقارنة النتائج التي تستند إلى تعريفات مختلفة (موسعة أو ضيقة) .

وهكذا فإن تطبيق قاعدة الأولوية في هذا الإطار ، يفترض في حالة التعطل عدم القيام بأي عمل البتة خلال فترة الاسناد القصيرة المعتمدة كما يفترض الاستعداد للعمل ، أما شرط البحث عن عمل فمتروك للمقياس المعتمد .

مفهوم البطالة في إطار النشاط الاقتصادي المعتاد :

إن تعاريف وشروط البطالة الواردة سابقاً ترتبط بشكل خاص بإطار النشاط الاقتصادي الحالي(*) غير انه يمكن من خلال مراجعة الأدبيات الحديثة حول النشاط الاقتصادي المعتاد إستخلاص التعريف التالي للمتعللين ضمن هذا الإطار الأخير : «المتعللون هم جزء من السكان النشطين عادة الذين زادت فترة تعطلهم عن فترة عمالتهم خلال فترة الاسناد الزمني الطويلة المعتمدة» .

ويتضح من هذا التعريف النقطتان الرئيسيتان التاليتان :

١ - إرتباط التعطل بتعريف النشاط الاقتصادي المعتاد أولاً ، بحيث أن المتعللين هم فئة ضمن السكان أصحاب النشاط الاقتصادي عادة ، والمصنفين كذلك على أساس تطبيق قاعدة النشاط الأساسي .

٢ - التعطل لا ينفي القيام بعمل خلال فترة الاسناد الطويلة ، بل يشترط فقط أن تكون فترة التعطل أطول من فترة العمالة .

أما بالنسبة لبقية شروط التعطل الواردة في إطار النشاط الحالي (الإستعداد للعمل والبحث عن

(*) لاحظ مثلاً أن المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل قد أورد تعريف وشروط البطالة ضمن الفقرة المتعلقة بالنشطين إقتصادياً حالياً (القوى العاملة) ، وليس بشكل مستقل .

العمل) فيصعب توضيحها عندما تمتد فترة الاسناد لتشمل سنة بكاملها كما هو الحال في إطار النشاط الاقتصادي المعتاد .

ان إحصاءات البطالة ، وما آلت إليه كمفهوم في المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل عام ١٩٨٢ ، إن هي إلا ثمرة للجهود الدولية التي بدأت الاهتمام الجدى بإحصاءات البطالة بعد الأزمة الاقتصادية العالمية في الثلاثينات من هذا القرن^(٧) .

غير انه لا بد من التأكيد ، بأن مفهوم البطالة من حيث حيثياته وأعراضه وأثاره لا يعطي نفس المدلول فيما بين الدول المتقدمة والنامية ، وأن تطور هذا المفهوم وفق ملاحظة الواقع ، قد انصب بصورة مركزة على الملاحظة في الدول المتقدمة ، حيث سيادة القطاعات المنظمة ، وحيث مسببات البطالة بالدرجة الأساسية ناتجة عن الأزمات الاقتصادية الإنكماشية منها ، أو التنافس المركزي لآلية السوق ، وحيث ترافق ذلك مع تطور نظم الضمان الإجتماعي وتنظيم التشغيل ، وفصل حالة البطالة عن الحرمان من الدخل والتي عولجت من خلال الضمان الإجتماعي .

هذا التطور في الدول المتقدمة لا يمكن سحبه على واقع الدول النامية حيث المجتمعات التقليدية ، وحيث سوق العمل غير المنظم ، وحيث مصدر البطالة بصورة أساسية ناتج عن عدم كفاية فرص العمل للمعروض من القوى العاملة والتي هي بالأساس تمتد في جذورها إلى حالة التوازن ، بين حجم السكان ونموه من جهة وحجم الموارد الاقتصادية وهيكلها الاقتصادي ونمط إنتاجها من ناحية أخرى ، والخلل الناتج بينهما يفرز حالات البطالة التي يمكن أن تطلق عليها كحالة خاصة (دون التشغيل) . وفي نفس الوقت لا تزال البطالة التي تعني الحرمان من العمل مترافقة مع الحرمان من الدخل ، حيث نظم الحماية الإجتماعية قاصرة عن إستيعاب الفصل بينهما نتيجة واقع إقتصاديات الدول النامية ونظم تطورها .

من ناحية أخرى فإن سيادة القطاع غير المنظم في المجتمعات الحضرية للدول النامية ، وما يعتريه من الحراك السريع والعمل اليومي في إقتصاديات الكفاف ، ويقابله في الريف العمل التقليدي في القطاع الزراعي وموسميته والعمل الأسرى فيه ، كل ذلك يجعل مدلولات مفهوم البطالة غير متجانسة مع الدول المتقدمة رغم كل الجهود الدولية ، وبالتالي فإنه يوجد ما يشبه الاجماع بين خبراء إحصاءات العمل بأن إحصاءات البطالة لا تزال بعيدة عن قابلية المقارنة الزمنية والسكانية^(٨) .

إنطلاقاً من ذلك فإن التطوير للمفاهيم الدولية في مجال إحصاءات البطالة من أجل الملاءمة مع واقع الدول النامية ووفقاً لخصوصياتها الوطنية ، نرى أن ينصب مرحلياً ، من خلال تطوير «المفهوم الواسع» للبطالة الذي هو أكثر تلاؤماً من «المفهوم الضيق» الذي يجعل من معيار البحث عن العمل كشرط أساسي لتصنيف البطالة ، هذا الشرط غير الخاضع في الدول النامية للوسائل المنظمة وإنما هو يستند على المعرفة الشخصية لواقع العمل عند الأفراد .

(٧) مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ، حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية ، المفاهيم ، الأجهزة والتطوير ، البحرين ١٩٨٦ ص ٣١ ، سلسلة الدراسات الإجتماعية والعمالية (٦) .

(٨) مكتب المتابعة ، المصدر السابق ، ص ٢٢ .

ونرى بأن إمكانية التصنيف من خلاله يجب أن تنصب وفقاً «لنشاط الاعتيادي» حيث يقصر «النشاط الحالي» عن الشمول والتشخيص بشكل دقيق ، فالاسناد الزمني الطويل أكثر إحاطة بتفصيل سوق العمل وسياقاته عنه في الفترة الزمنية القصيرة للأسباب التي أوردناها أعلاه ، وهذا لا يعني أن يقتصر الجهد على استخدام مفهوم البطالة بالمعنى الواسع وفقاً للنشاط الاعتيادي عند هذه الحدود ، وإنما هو استخدام مرحلي ، يطور من خلال التجربة العملية والخصوصيات الوطنية لجعل إحصاءات البطالة أكثر شمولية ودقة وأكثر قدرة على تشخيص واقع الدول النامية .

٤ - الإستخدام الناقص :

في قرارات المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل (جنيف ١٩٨٢) وحول مفهوم الإستخدام الناقص نقرأ النص التالي :

«- يوجد الإستخدام الناقص حين يكون عمل شخص ما غير كاف بالنسبة لمعايير محددة أو لعمل بديل ، على أن تؤخذ في الإعتبار مهارته المهنية (تدريبه وخبرته العملية) . ويمكن تمييز شكلين رئيسيين للإستخدام الناقص : الإستخدام الناقص المرئي ، والإستخدام الناقص غير المرئي .

أ - والإستخدام الناقص المرئي هو بالدرجة الأولى مفهوم إحصائي يمكن قياسه مباشرة بإستقصاءات القوى العاملة أو غيرها من الاستقصاءات ويعكس قصوراً في حجم العمالة .

ب - والإستخدام الناقص غير المرئي هو بالدرجة الأولى مفهوم تحليلي يعكس سوء توزيع موارد العمل أو اختلالاً أساسياً في التوازن بين العمل وعوامل الإنتاج الأخرى ، وقد تكون الأعراض المميزة هي إنخفاض الدخل والإستخدام الناقص للمهارة وإنخفاض الانتاجية . تحليل الدراسات للإستخدام الناقص غير المرئي ينبغي أن يوجه لاختبار وتحليل إختلافات البيانات الواسعة ، وتتضمن الدخل ومستوى المهارة (الإستخدام الناقص المقنع) وقياسات الإنتاجية (الإستخدام الناقص الكامن)»^(٩) .

من الواضح ان إحصاءات الإستخدام الناقص بشقيه المرئي وغير المرئي تستهدف قياس عرض العمل وقياس مدخلات القوى العاملة^(١٠) وهي تتناول الإستخدام الناقص من حيث الأسباب ضمن عناصر قياس تشمل وقت العمل ومقدار الجهد مقروناً بمستوى التدريب والمهارة ، ومستوى الإنتاجية ، ومقدار الدخل وهي اطر مهمة ولازمة لتخطيط الإقتصاد والقوى العاملة .

غير أن عناصر القياس هذه وفي المجال الاجرائي لها لا يمكن لها أن تعكس صورة دقيقة عن حجم الإستخدام الناقص وفق الصورة المفاهيمية التي وردت في توصيات خبراء إحصاءات العمل ما لم تخضع لإستخدام أساليب تتكيف وفق الواقع الإقتصادي - الإجتماعي الذي يسود الدول

(٩) التوصيات الدولية حول إحصاءات العمل الصادرة عن مكتب العمل الدولي ، تعريب منظمة العمل العربية ١٩٨٢ ، ص ٩٢ - ٩٣ .

(١٠) من وثائق المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل ، ص ٢٨ .

النامية حيث تعاني هذه الدول ومنها أقطارنا العربية من ظاهرة الإستخدام الناقص ، وقد أولت بعض منها لهذه الظاهرة كل رعاية وإهتمام كدول أمريكا اللاتينية ، عكس الأقطار العربية التي لم تبذل جهداً جاداً يذكر في هذا المجال^(١١) .

وكروية أولية ، تحتاج إلى الكثير من التطوير والمتابعة ، ولكنها تعتبر كمنطلقات أساسية لإتجاهات التطوير والتكيف يمكننا أن نورد الملاحظات التالية :

- في مجال الإستخدام الناقص المرئي :

(وهو مفهوم إحصائي يمكن إخضاعه للقياس ، كما أوردته توصيات خبراء العمل) والذي يستند على وقت العمل ، فانه يصلح لان يكون عنصراً قياسياً في القطاعات المنظمة ولكنه يقصر عن ذلك في القطاع غير المنظم وفي القطاع الزراعي حيث يعترى الأول عدم الديمومة والحراك والمياومة ، ويعترى الثاني الموسمية والعمل الأسرى والذين لا يكونون مستخدمين إستخداماً كاملاً ، حتى وان كانوا ينجزون عدداً كبيراً من ساعات العمل ، بالإضافة إلى ذلك الحالة التي أشرنا لها سابقاً والناجمة عن ضغط السكان على أماكن العمل ، مما يجعلهم يتكدسون بشكل خاص في المؤسسات الأسرية دون المساهمة الجادة في العملية الإنتاجية رغم ساعات العمل الكافية .

أما في مجال البحث عن العمل والفرق بين ساعات البحث عن العمل وساعات عدم البحث فانه يعتريه لبس آخر عند تطبيق مفهوم البطالة «بالمعنى الواسع» وفقاً للأسباب التي أوردناها عند مناقشة مفهوم البطالة حيث سوق العمل معروفة للأفراد وشرط البحث عن العمل ينتفى عند تطبيق هذا المفهوم الذي اعتبرناه أكثر ملاءمة لأوضاع الدول النامية .

وفقاً لذلك وفي مجال الإستخدام الناقص المرئي وقرارنا بأهمية إستخدام وقت العمل كمعيار قياسي ومن أجل جعله ملائماً ودقيقاً فانه يحتاج إلى أساليب مساعدة مع واقع أقطارنا العربية وضمن بحوث متخصصة في هذا المجال .

- أما في مجال الإستخدام الناقص غير المرئي :

(وهو مفهوم تحليلي من الصعب قياسه بدقة كما أوردت توصيات خبراء العمل) والذي يستند على عنصر الدخل ومستويات المهارة (إستخدام ناقص غير مرئي مقنع) وعنصر الانتاجية (إستخدام ناقص غير مرئي كامن) ففي مجال إستخدام عنصر الدخل نرى انه من الصعب حتى إخضاعه للتحليل كمؤشر على الإستخدام الناقص اذ انه نتيجة لتقلب سوق العمل والأسعار ، فإن إنخفاض الدخل لا يعني مطلقاً إستخداماً ناقصاً ، وفي مجالات أخرى يمكن للدخل أن يستند على المركز الاجتماعي بغض النظر عن مستويات الإستخدام ، وبالتالي فإننا نشك في جعله مؤشراً دقيقاً على مستوى الإستخدام ، أما في مجال الإنتاجية ، وهنا تلعب المقارنات دوراً أساسياً ، فإن إستخدامها كعنصر قياسي للإستخدام الناقص ، يجب أن يحاط بالدقة والحذر في إقتصاديات

(١١) مكتب المتابعة ، مصدر سابق ، ص ٢٨ .

الدول النامية ، أي أن هناك عناصر أخرى ترتبط بها كوسائل الإنتاج المستخدمة ودرجة المهارة والتدريب . وفي الوقت الذي نقر فيه بجدواها كعنصر قياسي ، فإننا نرى أن يكون إستخدامها في بحوث متخصصة تأخذ بعين الاعتبار العناصر المؤثرة التي أشرنا إليها ووفقا للواقع الإقتصادي القائم في أقطارنا .

٥ - تصانيف البيانات :

لا بد من الإشارة بأن الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ، من أجل المقارنات الدولية ، وضعت تصانيف للسكان والقوى العاملة ، كقواعد للتطبيق ، وهنا فشير إلى إمكانية تطوير جزء منها بما يتلاءم وواقعنا ، كما فعلت منظمة العمل العربية بتصنيف المهن ، أما التصانيف الدولية الموضوعة حتى الآن فقد شملت :

- أ - التصنيف الدولي القياسي للمهن /ISCO / منظمة العمل الدولية .
- ب - التصنيف الدولي القياسي للصناعة لكافة النشاطات الاقتصادية /ISIC / الأمم المتحدة .
- ج - التصنيف الدولي حسب الحالات العملية / الأمم المتحدة وبإستثناء تصنيف عمال الأسرة المساعدين بدون أجر .
- د - التوجيهات المؤقتة للتصانيف الدولية القياسية للأعمار / الأمم المتحدة .

القسم الثاني

تجربة الأقطار العربية الخليجية في استخدام التعاريف والمفاهيم والمصطلحات الأساسية لإحصاءات القوى العاملة

أولاً - المحاور الأساسية لإستثمارات المسح :

بالطبع ، إن إستثمارات المسح احتوت في محاورها الرئيسية وفيما يتعلق بقوة العمل على :

- ١ - محور الخصائص الديمغرافية .
- ٢ - محور الخصائص التعليمية .
- ٣ - محور الخصائص الإقتصادية .

فيما يتعلق بالمحور الأول ، والذي أصبحت فقرات بياناته واضحة وقد رسخت من خلال التجربة بشكل متقدم ، فإننا لم نجد أي مبرر لمناقشته في دراستنا هذه وعليه فقد إكتفينا بتناول المحورين الآخرين .

وضمن المحور الثالث «محور الخصائص الإقتصادية» فقد تفرع إلى حالتين أساسيتين : الأولى وتتناول «النشاط الإقتصادي الحالي / فترة إسناد زمني قصيرة يوم أو أسبوع» ، والثانية وتتناول «النشاط الإقتصادي المعتاد / فترة إسناد زمني طويلة سنة» . ولم تتناول الدول الخليجية في مسوحها النشاط المعتاد بأي شكل من الأشكال وإنما إكتفت بالنشاط الحالي . (جدول رقم ١) .

وقد شمل النشاط الحالي : (١) النشاط الرئيسي ، (٢) النشاط الثانوي ، وبإستثناء السعودية فإن أي من دول الخليج العربية لم تتناول النشاط الثانوي وإنما إكتفت بالنشاط الرئيسي .

وقبل أن نتناول مناقشة فقرات البيانات المستخدمة في المسوحات ، فإنه لا بد من تناول المفاهيم والتعاريف الأساسية ، كما وردت في كتيبات التعليمات لتلك المسوح وبالمقارنة بالمفاهيم والتعاريف الدولية .

ثانياً - المفاهيم والتعاريف المستخدمة في مسوحات القوى العاملة أو التعدادات السكانية في دول الخليج العربية :

- المفاهيم والتعاريف الأساسية التي إستخدمت في المسوحات لأقطار الخليج العربية تناولت :

- ١ - القوى البشرية .
- ٢ - النشاطون إقتصادياً .
- ٣ - المشتغلون .

- ٤ - المتعطلون .
- ٥ - الأفراد الخارجون عن قوة العمل .
- ٦ - خارج القوى البشرية .
- ٧ - الإستخدام الناقص .
- ٨ - سن الدخول إلى قوة العمل .
- ٩ - معيار المهنة الرئيسية .

وبالتالي فسنتناولها بشيء من التوضيح تباعاً (جدول رقم ٢)

١ - القوى البشرية :

حيث ورد تعريفها لدى الكويت والعراق فقط ، ففي المفهوم الدولي وضعت حدود عمرية لمن يمكنه المساهمة في النشاط الإقتصادي وأعطى مثال على ذلك (١٥ - ٦٤ سنة) ولكن دون تحديد قطعي وإنما ترك للدولة تحديدها وفقاً لواقعها الإقتصادي - الإجتماعي ، وقد تركت في تعريف الكويت دون أي تحديد عمري (كما ورد في التعريف) رغم أن المسح تناول حداً أدنى (١٥ سنة) أما العراق فقد تناولها من حد عمري أدنى منخفض بكثير عن الكويت (٧ سنوات) وقد خطت الكويت خطوة متقدمة في تمييزها بين الداخلين في قوة العمل والخارجين عن قوة العمل وهو تمييز ضروري في واقع إقتصاديات أقطارنا وأعطت تعاريف لهم كما سيرد لاحقاً ، أما الأقطار الأخرى فقد إكتفت بتوزيعات القوى البشرية دون إيراد تعريف للقوى البشرية .

٢ - النشطون إقتصادياً :

وهو من أهم المفاهيم التي على ضوءها تتحدد قوة العمل . وقد ورد هذا التعريف أيضاً في الكويت والعراق فقط وبنفس المضمرة والذي يختلف عن المفهوم الدولي من حيث تحديد ماهية السلع والخدمات حيث أعطيت معنى مطلقاً لدى الكويت والعراق وحددت في المفهوم الدولي بنظام الأمم المتحدة للحسابات القومية ، وهي نقطة جوهرية هامة ، فهل أن مجرد المساهمة في إنتاج أية سلعة أو خدمة وبشكل مطلق يعتبر نشاطاً إقتصادياً ؟ هنا لا بد من الوضوح الأكثر والتحديد الأبعد وفقاً لواقعنا الإقتصادي ، فعلى ضوءها يتحدد العمل الاسري والمنزلي والموقف من إنتاج السلع والخدمات التي لا تدخل السوق .

٣ - المشغولون :

وحسب المفهوم الدولي ووفقاً لقاعدة الأولوية فقد اعتبر حتى من عمل لولساعة واحدة خلال فترة الاسناد الزمني القصيرة (أسبوع) (يعمل) وسحب ذلك على أفراد الأسرة العاملين بدون أجر «المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل» ، وفي تعاريف دول الخليج فقد تباينت فترة العمل ، ففي الكويت لم يرد أي تحديد ولكن تحت مفهوم المتعطل ، وسبق له العمل يرد النص التالي : «ليس مرتبطاً بأي عمل في فترة الاسناد الزمني ، وكانت ساعات عمله في أسبوع الاسناد الزمني أقل من ٢٠ ساعة» ، مما يعني ضمناً وجوب أداء عمل بما لا يقل عن ٢٠ ساعة خلال فترة الاسناد حتى يصنف الفرد ضمن «يعمل» . وفي السعودية

حدد العمل «بساعة واحدة» وأما الذي يعمل لدى الأسرة أو بدون أجر فحدد له بما لا يقل عن ١٥ ساعة خلال فترة الاسناد (أسبوع) . أما في العراق فقد اشترط العمل ١٥ ساعة خلال فترة الاسناد (أسبوع) ، واعتبر أيضا كل شخص ارتبط بعمل ولم يلتحق به «يعمل» . أما في الإمارات العربية ، فاشترط ٢٠ ساعة عمل للأشخاص الذين لا يرتبطون بعمل منتظم ، وفي البحرين لم يحدد فترة وإنما فقط للعاملين بدون أجر وهو ١٦ ساعة خلال فترة الاسناد . هذا التباين لم نجد له تفسيراً ؟ هل هو يستند على خلفية إجتماعية ، إقتصادية تتباين بين هذه الأقطار ؟ لا نعتقد ذلك .

أم أنه ناتج عن تباين التوصيات الدولية في مؤتمراتها المختلفة وجاء التطبيق متبايناً بين مؤتمر وآخر . هناك شيء من هذا القبيل يمكن تلمسه وبالأخص فيما يتعلق بساعة العمل وثلاث وقت العمل ، هذا المفهوم يمكن دراسته بدقة وفق واقعنا والخروج بمفهوم موحد وهذا أمر ليس بالعسير .

٤ - المتعطلون :

من الملاحظ أولاً أن دول الخليج قد أخذت بمفهوم البطالة بالمعنى الضيق لها ، وأن البحرين فقط ومن خلال تصنيفها لـ (١) متعطل ويبحث عن عمل و(٢) متعطل ولا يبحث عن عمل ، يفهم منها أنها أخذت بالمعنيين الواسع والضيق للبطالة إلا أنها بالمفهوم الواسع لم تحدده بالشرط الثاني (الرغبة في العمل) مما يجعله عرضة للالتباس مع مفهوم «خارج النشاط الإقتصادي» فهل أن مجرد عدم العمل وعدم البحث عنه يعتبر بطالة أو أنه يعتبر خارج النشاط الاقتصادي ؟ هنا لابد من الالتزام بالشرط الثاني للبطالة .

أما الملاحظة الثانية فانه لم يجر الربط بين مفهوم يعمل وعاطل عن العمل بشكل نصي صريح وأن كان يمكن ضمناً الوضوح بينهما ، (كأن تحدد وجوب ساعات العمل) هذا الشكل النصي لم يرد إلا في الكويت فقط ويمكن اعتباره أيضاً واضحاً في الحالات التي حدد فيها بشرط العمل بساعة واحدة كالسعودية مثلاً ، وما عدا ذلك لا بد من التحديد النصي كما هو وارد في فقرة «يعمل» .

٥ - (الأفراد الخارجون عن قوة العمل) (خارج القوى البشرية) :

لم ترد تعاريف لهذين المفهومين سوى في الكويت ، وأن كان يمكن من خلال توزيع القوى البشرية التوصل إلى تصنيف السكان وفقاً لهذه المفاهيم إلا أنه بالرغم من ذلك لا بد من تحديد المعنى الذي يحمله كل من هذين المصطلحين وبشكل دقيق كما ورد في تعريف الكويت والتي نعتقد أنها من خلال طرح مفهوم الأفراد الخارجين عن قوة العمل قد وضعت تحديداً جيداً يخدم تصنيف السكان وفقاً للعلاقة بقوة العمل .

٦ - الاستخدام الناقص :

لم يجر تحديد لمفهوم الاستخدام الناقص في كتيبات التعليمات لأي من أقطار الخليج العربي ، بالرغم من أن استمارتي السعودية والكويت قد إحتوت على فقرة حول ساعات

العمل ، وهنا لا بد من الإشارة إلى أهمية بحوث «الإستخدام الناقص» وفقا لوضعنا الإقتصادي والإجتماعي وبشقيه المرئي وغير المرئي ، وإذا كنا نستطيع الوصول لقياس المرئي منه من خلال ساعات العمل فان غير المرئي ، والذي أوصت القرارات الدولية بقياسه من خلال الدخل والإنتاجية ، يعتريه الكثير من الصعوبات لكون الدخل في أغلب الاحيان في أقطارنا يمثل موقعا إجتماعيا ، والإنتاجية يجب بحثها من خلال إرتباطها بمستوى التطور التقني والتأهيل الفني للقوى العاملة مما يستوجب دراستها ببحوث متخصصة وليس من خلال مسوحات القوى العاملة ، وهذه حالات مهمة لما يعترى وضعنا الاقتصادي الإجتماعي من شيوع «حالة الاستخدام الناقص» وبشقيه المرئي وغير المرئي .

٧ - سن الدخول إلى قوة العمل :

لقد تباينت سن الدخول إلى قوة العمل في أقطار الخليج العربي بين ٧ سنوات في (العراق) و١٢ سنة في (السعودية) و١٥ سنة في بقية الأقطار ، وإذا كان العمر ١٥ سنة يعتبر سن الدخول للسكان في سن العمل وفق التوصيات الدولية ، فان ذلك لا يعني التطابق مع واقع أقطارنا الاقتصادي الإجتماعي حتى لو حددت تشريعا ، فالدخول ، عند العمر المبكر للعمل هي حالات شائعة لدينا وبالتالي ، ولتشابه واقع أقطار الخليج العربي ، فان بالإمكان وضع سن موحد وفق هذا الواقع والذي نعتقد أن العمر ١٢ سنة هو أكثر ملاءمة .

٨ - معيار المهنة الرئيسية :

معيار المهنة الرئيسية وفقا للتوصيات الدولية يحدد حسب الوقت أو الدخل ، وقد كان الوقت هو المعيار الذي استخدم في أقطار الخليج العربية ، فعلا هو الأجدى ، ولكن يرد في الكويت نص يقضي بأن العمل الذي يؤدي في الفترة الصباحية هو المهنة الرئيسية !. فهل أن العمل الذي يؤدي صباحا وان لم يكن الغالب يعتبر رئيسيا !؟. هنا لا بد من التوضيح فهذا المفهوم يدخلنا في اشكالات التداخل وعدم القدرة على التحديد . كذلك في قطر ، وقد ترك أمر اختيار المهنة الرئيسية للمستجوب نفسه وبغض النظر عن الوقت الغالب أو الدخل !. مما يجعل التحديد أو القياس عرضة للإجهاد الشخصي للمستجوبين الذين تتباين أهواؤهم .

التعاريف والمفاهيم الأساسية المستخدمة في مسوحات القوى العاملة كما وردت في كتيبات التعليمات لدول الخليج العربي

جدول رقم (٢)

الدولة	القوى المنتجة	القوى العاملة	القوى العاملة الاقتصادية	القوى العاملة
الكويت	وتشمل في ذلك الجزء من السكان الذي يمكن الاستفادة في النشاط الاقتصادي، وتتضمن القوة المنتجة كل شخصين (١) الإفراد البالغين في قوة العمل (٢) الإفراد العاملون من قوة العمل (٣) الإفراد العاملون من قوة العمل.	وتشمل جميع الإفراد الذين يساهمون بجهودهم المصطنعة أو الطبيعية لإداء أي عمل يشمل إنتاج السلع والخدمات أو الذين يقدرون على أداء مثل هذا العمل ويبحثون عنه ويتقدمون بقوة العمل أو: (١) المشتغلين (٢) الباحثين.	وتشمل جميع الإفراد الذين يساهمون بجهودهم المصطنعة أو الطبيعية لإداء أي عمل يشمل إنتاج السلع والخدمات أو الذين يقدرون على أداء مثل هذا العمل ويبحثون عنه ويتقدمون بقوة العمل أو: (١) المشتغلين (٢) الباحثين.	وتشمل جميع الإفراد الذين يساهمون بجهودهم المصطنعة أو الطبيعية لإداء أي عمل يشمل إنتاج السلع والخدمات أو الذين يقدرون على أداء مثل هذا العمل ويبحثون عنه ويتقدمون بقوة العمل أو: (١) المشتغلين (٢) الباحثين.
السعودية	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات ولكن وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الأول (٢) مشتغل في نشاط غير محدد من الأنشطة السابق ذكرها.	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات ولكن وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) يعمل (٢) مشتغل (٣) منتج للأعمال التوظيفية (٤) طالب (٥) متقاعد (٦) غير قادر على العمل بسبب مرض أو إعاقة عقل أو جسماني طويل الأجل (٧) مشتغل في نشاط غير محدد من الأنشطة السابق ذكرها.	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات ولكن وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) مشتغل (٢) منتج للأعمال التوظيفية (٤) طالب (٥) متقاعد (٦) غير قادر على العمل بسبب مرض أو إعاقة عقل أو جسماني طويل الأجل (٧) مشتغل في نشاط غير محدد من الأنشطة السابق ذكرها.	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات ولكن وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) مشتغل (٢) منتج للأعمال التوظيفية (٤) طالب (٥) متقاعد (٦) غير قادر على العمل بسبب مرض أو إعاقة عقل أو جسماني طويل الأجل (٧) مشتغل في نشاط غير محدد من الأنشطة السابق ذكرها.
الإمارات العربية	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات ولكن وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) مشتغل (٢) منتج للأعمال التوظيفية (٤) طالب (٥) متقاعد (٦) غير قادر على العمل بسبب مرض أو إعاقة عقل أو جسماني طويل الأجل (٧) مشتغل في نشاط غير محدد من الأنشطة السابق ذكرها.	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات ولكن وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) مشتغل (٢) منتج للأعمال التوظيفية (٤) طالب (٥) متقاعد (٦) غير قادر على العمل بسبب مرض أو إعاقة عقل أو جسماني طويل الأجل (٧) مشتغل في نشاط غير محدد من الأنشطة السابق ذكرها.	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات ولكن وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) مشتغل (٢) منتج للأعمال التوظيفية (٤) طالب (٥) متقاعد (٦) غير قادر على العمل بسبب مرض أو إعاقة عقل أو جسماني طويل الأجل (٧) مشتغل في نشاط غير محدد من الأنشطة السابق ذكرها.	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات ولكن وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) مشتغل (٢) منتج للأعمال التوظيفية (٤) طالب (٥) متقاعد (٦) غير قادر على العمل بسبب مرض أو إعاقة عقل أو جسماني طويل الأجل (٧) مشتغل في نشاط غير محدد من الأنشطة السابق ذكرها.
البحرين	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات وإنما وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) يعمل (٢) متقربة لأعمال التوظيف (٣) طالب (٤) مشتغل ويبحث عن العمل (٥) مشتغل ولا يبحث عن عمل (٦) عاجز عن العمل (٧) مستعجلاً للتوظيف.	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات وإنما وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) يعمل (٢) متقربة لأعمال التوظيف (٣) طالب (٤) مشتغل ويبحث عن العمل (٥) مشتغل ولا يبحث عن عمل (٦) عاجز عن العمل (٧) مستعجلاً للتوظيف.	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات وإنما وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) يعمل (٢) متقربة لأعمال التوظيف (٣) طالب (٤) مشتغل ويبحث عن العمل (٥) مشتغل ولا يبحث عن عمل (٦) عاجز عن العمل (٧) مستعجلاً للتوظيف.	لم ترد تعريفات في كتيبات التعليمات وإنما وردت تعريفات القوى المنتجة البحرية بالمثل الثاني (١) يعمل (٢) متقربة لأعمال التوظيف (٣) طالب (٤) مشتغل ويبحث عن العمل (٥) مشتغل ولا يبحث عن عمل (٦) عاجز عن العمل (٧) مستعجلاً للتوظيف.
التعريف الدولي	مجتمع السكان ضمن حدود جغرافية معينة (من ١٥ - ٦٤ سنة مثلاً) كما تشمل مجموعة الإفراد الذين يساهمون بإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية إذا ما طلب منهم ذلك وإذاً ما زعموا أنهم قادرون ويشمل السكان من ذوي النشاط الاقتصادي وكذلك السكان وكافة السكان من غير ذوي النشاط الاقتصادي.	مجتمع السكان ضمن حدود جغرافية معينة (من ١٥ - ٦٤ سنة مثلاً) كما تشمل مجموعة الإفراد الذين يساهمون بإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية إذا ما طلب منهم ذلك وإذاً ما زعموا أنهم قادرون ويشمل السكان من ذوي النشاط الاقتصادي وكذلك السكان وكافة السكان من غير ذوي النشاط الاقتصادي.	مجتمع السكان ضمن حدود جغرافية معينة (من ١٥ - ٦٤ سنة مثلاً) كما تشمل مجموعة الإفراد الذين يساهمون بإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية إذا ما طلب منهم ذلك وإذاً ما زعموا أنهم قادرون ويشمل السكان من ذوي النشاط الاقتصادي وكذلك السكان وكافة السكان من غير ذوي النشاط الاقتصادي.	مجتمع السكان ضمن حدود جغرافية معينة (من ١٥ - ٦٤ سنة مثلاً) كما تشمل مجموعة الإفراد الذين يساهمون بإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية إذا ما طلب منهم ذلك وإذاً ما زعموا أنهم قادرون ويشمل السكان من ذوي النشاط الاقتصادي وكذلك السكان وكافة السكان من غير ذوي النشاط الاقتصادي.

المصدر: كتيبات التعليمات لمسوحات القوى العاملة أو التعديلات السكانية التي جرت في دول الخليج العربي وكما هو موضح في الجدول رقم (١).

جدول رقم (١)

تكرار أسئلة الخصائص التعليمية والاقتصادية في دول الخليج العربي حسب القبل وتاريخ إجراء المسح

البلد	الخصائص الطبيعية		الخصائص الاقتصادية													البلد									
	مناخية	ارتفاع	القطر																						
			المنطقة																						
			التربة	الرياح	الأمطار	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح		مياه الجوف								
الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف		
																								الرياح	مياه الجوف
الخصائص الطبيعية		الخصائص الاقتصادية		القطر		المنطقة		الرياح		مياه الجوف		الرياح		مياه الجوف											
الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف										
الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف	الرياح	مياه الجوف										
البحرين	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
القطر	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
الكويت	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
الإمارات العربية المتحدة	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
السعودية	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
الأردن	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
العراق	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
لبنان	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
فلسطين	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
اليمن	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

المصدر: استخلص من هذا الجدول من خلال استمارات وكش تجليات مسح القوى العاملة أو تعداد العام للسكان في أقطار الخليج العربي
 ١ - تم وضع السؤال حول الحالة الصحية مع السؤال حول توزيعات القوى العاملة أو لسبب أخرى.
 ٢ - وقد سؤالات أصناف حول أيام الإبطاع عن العمل في أسبوع البحث أما بسبب التعمال أو لسبب أخرى.
 ٣ - وقد سؤالات أصناف عن عدد الأيام الدورية الأجر.
 ٤ - وقد سؤالات (بمبدأ كان يعمل القدر معظم أوقات الأسبوع الماضي) يسؤالات آخر (هل قام القدر بأي عمل خلال الأسبوع الماضي).
 • المعلومات الواردة هنا حول عمل من استمارات بعقود (المسح الديموجرافي الاجتماعي) وغير محددة تاريخها.

تابع جدول رقم (٢)

الاوراق الخارجون عن قوة العمل	التصنيف	الاوراق الخارجون عن قوة العمل
<p>وهم الوراق القادمون على العمل ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن العمل اللصم سواء بسبب عدم رغبتهم فيه أو استغنائهم عن التكسيب عن طريق العمل أو بسبب عدم امكانهم المتطلب في سوق العمل لانسباب اخرى غير العجز ويحل تحت هذه الصنفية: (١) طالب مقرر (٢) مقرر مع الاعمال المتطلب (٣) له اوراق (٤) توظيف.</p>	<p>وهم قسمين: (١) متطلب سيق له العمل وهو الورق الذي سبق له الانخراط يعمل في الكويت بهدف التكسيب الا انه ليس مرتبطا بأي عمل في فترة الاستاء الزمني اقل من ٣٠ ساعة، ويشرط ان يكون هذا الورق قادرا على العمل ويبحث عنه جديده ولا يجده (٢) متطلب جديد هو الورق الذي لم يسبق له ان ارتبط بعمل مقرر (٣) ساعة فأكثر اسبوعيا في دولة الكويت حين فترة الاستاء الزمني (الهدف هو بيان حالة الورق داخل دولة الكويت فقط وذلك بهدف التفرغ عما اذا كان عمل سابقا خارج الكويت ويشرط ان يكون هذا الورق قادرا على العمل يرغب فيه ويبحث عنه جديده ولا يجده في فترة الاستاء الزمني.</p>	<p>كل ذكر او انثى لم يعمل في الاسبوع السابق ليوم التعداد وقد سبق له ممارسة عمل معين الا انه غير مرتبطا بعمل بالترتيب من انه يبحث بصورة جديده، كذلك كل شخص عاطل ولم يسبق له العمل وانه قادر على العمل ويبحث عنه بصورة جديده كالمزيجين الجدد وغيرهم ممن يبحثون عن العمل لأول مرة.</p>
	<p>(١) متطلب سيق له العمل وهو الورق (١٥ - ٢٤) سنة الذي لا يعمل ولكنه قادر على العمل ويبحث عنه ولا يجده وقد سبق له العمل في دولة الامارات ثم تعطل.</p> <p>(٢) متطل لم يسبق له العمل وهو الورق (١٥ - ٢٤) سنة الذي لم يسبق له العمل في دولة الامارات وكان يعمل قبل ذلك في اية دولة اخرى وجاء للبحث عن العمل.</p> <p>(٣) متطلب جديد وهو الورق (١٥ - ٢٤) سنة الذي لا يعمل ولكنه قادر على العمل ويبحث عنه لأول مرة ولا يجده ولم يسبق له العمل في دولة الامارات او غيرها.</p>	<p>السعودية</p>
	<p>المراق</p>	<p>الامارات العربية</p>
	<p>قطر</p>	<p>البحرين</p>
	<p>العمان</p>	<p>الكويت</p>
	<p>البحرين</p>	<p>السعودية</p>
	<p>الكويت</p>	<p>البحرين</p>
	<p>السعودية</p>	<p>الكويت</p>

تابع الجدول رقم (٢)

السرقة	خارج القوى البشرية	الاستخدام التام	سنة الدخل أو قوة العمل	معدل المهمة الرئيسية
السعودية	ويشمل الأفراد غير القادرين على العمل وهم: ١ - الأطفال أقل من ١٥ سنة ٢ - كبار السن (١٥ سنة فأكثر) الذين لا يجازسون عملاً منتجاً ٣ - المعاقين وهم الذين لا يمكنهم أداء عمل منتج بسبب إصابتهم بأمراض مزمنة مستعصمة العلاج.	يوجد الاستخدام التام من ضمن عمل شخص ما غير كافٍ بالنسبة لتلبية حاجة المجتمع (أخرية وخيرية توجد في الأحياء جهازية المهمة (أخرية وخيرية الملتقى) ويمكن تمييز شكلين رئيسيين للاستخدام التام: الاستخدام التام الجزئي والاستخدام التام غير الجزئي.	١٢ سنة	اعتبر النشاط الذي قضى فيه المستجوب معظم الوقت خلال الأسبوع التالي بأنه هو النشاط التالي ما لم يذكر المستجوب خلاف ذلك.
الإمارات العربية	ويشمل السكان دون سن سبعين (سبعين ١٥ سنة مثلاً) كما تشمل الذين تجاوزوا هذا السن من العمر (١٥ سنة مثلاً) وبمادة عمال جزائري عمال جميعاً بمهامات اقتصادية، كما تشمل طاقم القوى البشرية الموقوفين أمامة كناية جسيمة أو ذميمة ممن لا يستطيعون القيام بأبي نشاط اقتصادي وذلك بعض النظر عن العمر	يوجد الاستخدام التام من ضمن عمل شخص ما غير كافٍ بالنسبة لتلبية حاجة المجتمع (أخرية وخيرية توجد في الأحياء جهازية المهمة (أخرية وخيرية الملتقى) ويمكن تمييز شكلين رئيسيين للاستخدام التام: الاستخدام التام الجزئي والاستخدام التام غير الجزئي.	٧ سنوات	يقصد بالمهمة الرئيسية طبيعة أو نوع العمل الذي يؤديه الشخص ويقضي أغلب وقته في إداة.
قطر			١٥ سنة	المعلم العالِم الذي يؤديه الفرد .
البحرين			١٥ سنة	إذا كان الفرد جزائري أكثر من مهمة يتوزع له تحديد المهمة التي يعتبرها رئيسية له بصرف النظر عن عاك المهمة أو الوقت الذي تستغرقه.
العمان			١٥ سنة	أرض معالجين لتحديد المهمة الرئيسية وتوزع الدول أمر اختيار أحدهما وذلك: (١) حسب وقت العمل. (٢) حسب الدخل.

ثالثاً - فقرات البيانات المستخدمة في استمارات المسوح:

١ - الخصائص التعليمية:

تركزت أسئلة الخصائص التعليمية حول «الحالة التعليمية» والذي يعني أعلى مرحلة تعليمية أنجزها الفرد، وغالباً ما تم تفصيل أبوابه كالتالي: أمي، ملم (معرفة القراءة والكتابة)، ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي فأعلى، وتم اشتراط انهاء المرحلة المعينة لتصنيف الفرد ضمنها. أما متابعة الدراسة والصف فلم ترد الا في تعداد البحرين (١٩٨١)، واقتصر التخصص العلمي رغم أهميته على السعودية (١٩٨٦) وقطر (١٩٨٦)، أما التدريب المهني وهو واحد من المؤشرات الهامة وخاصة بالنسبة لوضعنا الاقتصادية - الاجتماعية، فلم يرد الا في مسح السعودية ١٩٨٦، حيث ورد تفصيل لثلاث دورات يمكن أن يتلقاها الفرد بالاضافة لسؤال حول التدريب الفني للعمل الذي يمارسه الفرد.

٢ - الخصائص الاقتصادية/النشاط الاقتصادي الحالي (النشاط الرئيسي):

كما ذكرنا فان النشاط الاقتصادي اقتصر على الحالي دون المعتاد في كافة مسوحات أقطار دول الخليج، كما اقتصر على النشاط الرئيسي دون الثانوي باستثناء السعودية (١٩٨٦) التي شمل مسحها أيضا النشاط الثانوي الذي سنتطرق له لاحقا، وقد شمل النشاط الرئيسي فقرات البيانات بالشكل التالي:

١ - توزيعات القوى البشرية:

وقد شملت النشاطين اقتصادياً (يعمل، متعطل) وغير النشاطين (متفرغ للتدبير المنزلي، طالب، متقاعد، مكتف، عاجز، غيره) مع تمايزات مختلفة قليلا كما يوضح ذلك الجدول رقم (٣)، أما الحالات الحديثة التي تحمل أكثر من تأويل كالعامل جزئيا والباحث عن عمل أو كالمتعطل الذي يتابع دراسته أو الطالبة المهتمة بالتدبير المنزلي.. الخ، فلم يجر توضيحها أو حتى التطرق لها.

جدول رقم (٣)
أبواب وتوزيعات القوى البشرية حسب البلد وتاريخ المسح

البلد	التشغول اقتصاديا				غير النشطين اقتصاديا					
	يعمل	متعطل له العمل	متعطل سبق له العمل	متعطل لم يسبق له العمل	متفرغ للتدبير المنزلي	طالب	متقاعد	مكتف	عاجز	غيره
الكويت ١٩٨٨	×		×	×	×	×		×	×	(١)
السعودية ١٩٨٦	×	×			×	×	×		×	×
العراق ١٩٨٧	×	×			×	×	×	×		(٢)×
الامارات العربية ١٩٨٥	×		×	×	×	×	×	×	×	
قطر ١٩٨٦	×		×	×	×	×		(٣)	×	×
البحرين	×				×	×		×	×	
عمان	×		×	×	×	×	×	×	×	

(١) ورد تعبير (نزول) للتدليل على نزلاء السجون والمستشفيات لمد غير مؤقتة.

(٢) ورد تصنيف اضافي (ربة بيت تعمل بدوام جزئي)

(٣) ورد تصنيف آخر بعنوان (لا يعمل ولا يبحث عن عمل).

(٤) وزع هذا التصنيف الى: (أ) متعطل ويبحث عن عمل.

(ب) متعطل ولا يبحث عن عمل.

ب - ديمومة العمل:

وهي كيفية الانتظام بالعمل من حيث كونه دائما أو منقطعا أو موسميا ولقد اقتصرته هذه الفقرة على العراق (١٩٨٧) ولكن بصيغة أخرى حيث شملت (١) الدوام الكامل (٢) الدوام الجزئي.

ج - الحالة العملية:

حيث تعكس وضع الفرد القانوني في النشاط الاقتصادي وتتوقف تفصيلاتها على اقتصاديات البلد المعنى، ففي البلدان المصنعة مثلا تبرز فئتا «أصحاب العمل» و«المستخدمون» في حين تبرز

في الدول النامية فئات «العاملون لحسابهم» و «المستخدمون» بأجر نقدي/عيني و «مساعدو الأسرة/ الغير دون أجر»، والجدول رقم (٤) يبين أبواب الحالة العملية في أقطار الخليج العربي والتي لم تشذ عما يمكن ملاحظته في الدول النامية. حيث وردت تصانيف ذلك : يعمل لحسابه، يعمل بأجر «مستخدم» نقدي أو عيني، يعمل لدى الأسرة دون أجر أولدى الغير دون أجر، وفي قطر فقط ورد تصنيف «أخرى» أما في البحرين فلم يرد تصنيف مستخدم أو يعمل بأجر وإنما وزع الى: (١) موظف القطاع الحكومي، (٢) موظف القطاع الخاص (٣) خادم بأجر (والمقصود خدم المنازل).

جدول رقم (٤)
أبواب الحالة العملية حسب البلد وتاريخ المسح

البلد	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر نقدي	يعمل بأجر نقدي/عيني	يعمل لدى الأسرة دون أجر	يعمل لدى الأسرة/الغير دون أجر	يعمل لدى الغير دون أجر	أخرى
الكويت ١٩٨٨	×	×	×			×		
السعودية ١٩٨٦								
العراق ١٩٨٧	×	×	×		×			
الإمارات العربية ١٩٨٥	×	×		×		×		
قطر ١٩٨٦	×	×	×		×			×
البحرين ١٩٨١	×	×	(١)				×	
عمان	×	×	×		×			

(١) حيث ورد تصنيف ذلك بالشكل التالي:

(أ) موظف القطاع الحكومي.

(ب) موظف القطاع الخاص.

(ج) خادم بأجر ويقصد بذلك خدم المنازل.

د - المهنة الرئيسية:

وهي نوع العمل الذي يزاوله الفرد واكتسبه بالتعليم أو الخبرة وقد اعتبرت في أقطار الخليج العربي النشاط الغالب، وطلبت بيانات المهنة بالتفصيل ليتسنى ترميزها لاحقا حسب التصنيف الدولي للمهن.

هـ - قطاع النشاط الاقتصادي:

وهي المجال أو القطاع حيث يمارس الفرد مهنته، وهو أيضا نوع العمل الذي تزاوله المنشأة حيث يعمل الفرد، ولقد تم السؤال حول اسم المنشأة (باستثناء عمان) تسهيلا لتحديد نشاطها الاقتصادي، كذلك طلب ذكر النشاط بالتفصيل لترميزه لاحقا بحسب التصنيف الدولي للنشاط الاقتصادية.

و - ملكية القطاع:

وهو الجهة الاقتصادية التي تمتلك القطاع حيثما يعمل الفرد ولها حق الاشراف عليه، وغالبا ما فصل هذا البند الى أبواب: عام، خاص، مشترك.

أما فقرات البيانات الأخرى والتي تعتبر الى حد ما تخصصية فلم تتناولها بالتأكيد أقطار الخليج العربية ضمن التعداد العام للسكان، وإنما تناولت بعضها الأقطار التي أجرت مسوحات للقوى العاملة (الكويت، السعودية). والجدير بالذكر أن سبب التعطل وكيفية البحث عن العمل قد خلت منهما استمارتا المسح في السعودية والكويت رغم أهميتها.

٣ - النشاط الثانوي:

قد تكون فقرات هذا الحقل هي من ضمن البيانات التخصصية ولذا لم يجرت تناولها في تعدادات السكان، ولكن الملاحظ بالنسبة لمسح الكويت ورغم انه تخصصي أنه لم يتناولها مطلقا رغم أهميتها وخاصة بالنسبة لأقطارنا، أما مسح السعودية فقد تناول الفقرات الأساسية منها كما هو موضح في الجدول رقم (١).

٤ - النشاط المعتاد:

كما أشرنا سابقا وكما هو موضح في الجدول رقم (١) فإن أقطار الخليج العربية لم تتناول في مسوحاتها أو تعداداتها طريقة النشاط الاقتصادي المعتاد مطلقا، رغم أن اقتصادياتها شأن اقتصاديات الدول النامية تتسم بعدم الانتظام والتقطع والحراك المهني وأن طريقة النشاط المعتاد أكثر قدرة على تصوير هذا الواقع من طريقة النشاط الحالي، ولكن قد يكون الاعراض عنها ناتجا عن عدم تبلور التجارب والتوصيات الدولية بشكل كاف في طريقة قياس «النشاط الاقتصادي المعتاد» ذلك أن هذه التجارب والتوصيات مازالت تتأثر الى حد بعيد بالواقع الاقتصادي للدول الغربية المصنعة حيث يتسم النشاط الاقتصادي بالديمومة والانتظام، ومن هنا كان الوجود في خوض تجارب خاصة قادرة على تصوير واقعنا وفقا لخصوصياته وهيكلية تكوينه وذلك عبر طريقة النشاط الاقتصادي المعتاد وأخذ المبادرة في تطبيق التوصيات حول ذلك.

ملاحظات ختامية

من استعراضنا لاستخدام المفاهيم والتعاريف لاحصاءات القوى العاملة من خلال مسوحات القوى العاملة أو التعدادات العامة للسكان في أقطار الخليج العربى وعكسها في فقرات البيانات لاستمارات المسح، يمكن تأكيدنا لبعض الملاحظات الاساسية التالية:

- ١ - من الواضح، ومن خلال الاستعراض اعلاه، القصور في وضع المفاهيم والتعاريف بالشكل المحدد وبالصيغة التطويرية والتعديلية للتوصيات وللقرارات الدولية في هذا المجال، بحيث تتلاءم والغرض من استخدامها على الصعيد الوطنى ودون الاخلال بهدفها الثانى أى المقارنة الدولية، وهى بهذا المعنى ليست قبولا نصيا للتوصيات والقرارات الدولية ولا هي بالطبع دعوة لرفضها ، انها بالتأكيد حاجة ملحة للتطوير والتعديل بحيث تتخذ من التوصيات والقرارات الدولية اساسا للانطلاق وتطويرها بما يخدم الواقع الوطنى وتكون في نفس الوقت قابلة للتكيف لمتطلبات المقارنة الدولية، وحيث اننا نعتقد بأن خلفية التكوين الاقتصادى - الاجتماعى تتماثل في أقطار الخليج العربى مع تباينات طفيفة لا تصل الى جوهر التكوين، فمن الممكن ان يشكل توحيد المفاهيم والتعاريف فيها عملا اقليميا متطورا.
- ٢ - أن فقرات البيانات المتضمنة في تعدادات السكان وضمن الخصائص الاقتصادية تكاد تكون نفسها في مسوحات القوى العاملة المتخصصة (الكويت ١٩٨٨)، أى أن متطلبات التخصص في استخدام فقرات البيان لم تعط العناية المطلوبة، مع استثناءات بسيطة فيما يتعلق بمسح السعودية (١٩٨٦).
- ٣ - أما الملاحظة الأهم، فهى غياب استخدام طريقة «النشاط الاقتصادى المعتاد»، رغم كونها أكثر ملاءمة لواقعنا، وهنا لابد من الريادة في هذا المجال واقرار تطبيقها وتطويرها ضمن تجارب اقليمية كأقطار الخليج العربى متلازمة مع حالة بحثية لبلورتها بشكل متقدم.
- ٤ - من الملاحظ أيضا غياب استخدام مفهوم البطالة بالمعنى الواسع لها والاقتصار على المفهوم الضيق، رغم أن المفهوم الواسع أكثر ملاءمة لواقعنا الاقتصادى - الاجتماعى . مرة أخرى لابد أن يأخذ هذا المفهوم نفس منحنى صيغة المفهوم السابق في التطبيق.
- ٥ - حتى يكون العمل في هذا المجال أكثر التصاقا بالواقع ويأخذ منحى عمليا فإننا نعتقد بوجود أهمية تشكيل لجنة علمية اقليمية من أقطار الخليج العربى تعمل على وضع مفاهيم وتعاريف موحدة في هذا المجال مقرونة باستمارة مسح موحدة في فقرات بياناتها تخضع للتجربة والتطوير وبالتالي الاقرار.

المصادر

- ١ - الوثيقة ICLS/13/11 من وثائق المؤتمر الثالث عشر لخبراء احصاءات العمل - جنيف ١٩٨٢ .
- ٢ - MEHRAN, the Buseally active Population. ILO-Draft A. Sep. 1986.
- ٣ - سعد الدين ابراهيم: البترول والهجرة والنظام الاجتماعي العربي الجديد ، مجلة السياسة الدولية - القاهرة - اكتوبر ١٩٨٠ .
- ٤ - مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ، حول واقع احصاءات القوى العاملة الوطنية - المفاهيم ، الأجهزة ، التطوير - البحرين ١٩٨٦ ، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (٦) .
- ٥ - التوصيات الدولية حول احصاءات العمل الصادرة من مكتب العمل الدولي ، تعريب منظمة العمل العربية ١٩٨٣ .
- ٦ - اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا: اجتماع الخبراء حول تقنيات التعداد في دول غربي آسيا .
- ٧ - محمد المهاجر وجورج القصيفي ، نحو منهجية موحدة لمسوح القوى العاملة في الاقطار العربية ، المعهد العربي للتدريب والبحوث الاحصائية بغداد ١٩٨٧ .
- ٨ - محمد المهاجر وجورج القصيفي ، ملاحظات حول تجربة الاقطار العربية في مجال جمع البيانات التعليمية والاقتصادية للسكان في مسوح القوى العاملة ، معهد التخطيط القومي ، القاهرة واللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، ندوة القاهرة ١٩٨٧ .
- ٩ - كتيبات التعليمات واستمارات المسح للاقطار التالية:
 - الكويت: بحث القوى العاملة الوطنية بالعينة ١٩٨٨
 - السعودية: بحث القوى العاملة ١٩٨٦ .
 - العراق: التعداد العام للسكان ١٩٨٧ .
 - الامارات العربية: التعداد العام للسكان ١٩٨٥
 - قطر: التعداد العام للسكان ١٩٨٦ .
 - البحرين: التعداد العام للسكان ١٩٨١ .
 - عمان: استمارة المسح الديمغرافي - الاجتماعي .

البحث الثاني

تطوير الأجهزة المعنية بإحصاءات العمل

**إعداد
الاستاذ محمد الأمين فارس
منظمة العمل العربية
بغداد**



المحتويات

الصفحة	من - إلى	
	٤٢	تقديم
٤٧ - ٤٤		أولاً : نحو مفهوم عربي خليجي لإحصاءات العمل
٥٤ - ٤٨		ثانياً : الأجهزة الإحصائية المعنية بإحصاءات العمل
٥٧ - ٥٥		ثالثاً : نحو برنامج لتطوير الأجهزة الإحصائية المعنية بإحصاءات العمل في الدول العربية الخليجية
٦٨ - ٥٩		الجداول



تقديم

هذه ورقة أولية تحاول معالجة تطوير الأجهزة الاحصائية المعنية بإحصاءات العمل في الدول العربية الخليجية .

وصاحبها لا يدعي احاطته بالموضوع الاحاطة الواجبة ، فهي محاولة «مكتبية» تسندها العناية العامة للباحث بالموضوع ، ويعيبها عدم الاطلاع الميداني وندرة الاشارات المكتوبة حول المجال ، والورقة بهذا القصور تحتمل الاثراء والتدقيق بلا حدود خاصة من قبل الكوادر العاملة في هذا المجال .

ويسود الشك لدى الباحث بأن عناصر احصاءات العمل في البلدان العربية الخليجية تحتاج الى تحديد والى ترتيب للأولويات وذلك لحاجات خاصة يملئها عليها وضع هذه البلدان ضمن واجب البحث والتطوير الذي تسعى له الدول العربية والدول النامية عامة .

وقد جاءت معالجة الأجهزة الاحصائية مختصرة ان لم تكن مبتسرة غير انها كافية لتشجيع نقاش مجد حول أفضل سبل التطوير خاصة فيما يتعلق بدور وزارات العمل والشؤون الاجتماعية وما يترتب عن ذلك من نشاطات لمكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية .

ولعل المحاولة تقود الى بلورة برنامج عمل لتطوير عمل الأجهزة الاحصائية المعنية بالعمل في اطار منسق ومتكامل .

أولا - نحو مفهوم عربي خليجي لاحصاءات العمل

١ . تكاد تندمج احصاءات العمل في مجال الاحصاءات الاجتماعية ، وهذه تمثل مجالا واسعا يعنى بظروف حياة وعمل الانسان ، لذلك لا تمثل احصاءات العمل أكثر من جزء متمم لميادين أخرى مثل التغذية/ السكن والحصول على الماء / الصحة والخدمات الطبية/ التعليم والتدريس/ الحماية الاجتماعية/ الخصائص الديموغرافية الأساسية ، بل وميادين تقع في مجال الاحصاءات الاقتصادية مثل توزيع الدخل/ الاسكان/ تكلفة الخدمات الاجتماعية ، وذلك مع الاقرار بأن احصاءات العمل هي احصاءات اجتماعية في الأساس .

٢ . هذا التداخل البين أوجد ضرورة العناية بتحديد مفردات خاصة بإحصاءات العمل تحدد مجالها وتساعد على استنباط مؤشراتها ، وقد واجه هذه المهمة المؤتمر الدولي لاصصائي العمل في وقت مبكر منذ المؤتمر الأول له (١٩/١٠ - ٢/١١/١٩٢٣) وحتى المؤتمر الرابع عشر (٢٨/١٠ - ٦/١١/١٩٨٧) وكانت حصيلة هذه المؤتمرات هي أهم ما نعرفه عن احصاءات العمل بالرغم من أن جهوداً دولية سبقت سلسلة مؤتمرات اصصائي العمل (*).

٣ . وقد احتضنت منظمة العمل الدولية مؤتمرات اصصائي العمل وكانت هذه المؤتمرات مصدرها الأساسي في تحديد مفاهيم احصاءات العمل وإليها تعود في حل معضلاتها الاحصائية ، غير أن اهتمامات هذه المنظمة الدولية منذ انشائها عام ١٩١٩ ركزت في المجال الصناعي الحديث ومايزال بالرغم من أهمية البلدان النامية المتزايدة . ولا غرابة في ذلك ، فالمنظمة الدولية ، وجدت كإحدى مقترحات مؤتمر السلام العالمي ، ونفذ المقترح قبل عقد المؤتمر ، وذلك لمواجهة المفاهيم التي جاءت بها الثورة البلشفية ١٩١٧ ، كما أنها طمحت لتحقيق عدالة اجتماعية ، طموحا لم تكن دوافعه خالصة البراءة ، ذلك انه وراء تحديد مستويات دولية للعمل (أجور/ ساعات عمل/ تأمينات اجتماعية .. الخ) رغبة في اعطاء فرص متكافئة لتكاليف الانتاج والتسويق الدولي الصناعية بشكل خاص .

٤ . وتبنت المنظمة الدولية مفهوما لاصصاءات العمل ينسجم مع حاجات اعضائها الرئيسيين وهي مجموعة البلدان المصنعة ، وتحاول البلدان النامية حديثا تطوير تلك الاحصاءات بجهد شاق بظهور من محاضر الاجتماعات الخاصة مثلا بمفهوم التشغيل والبطالة ، والقوى

(*) عقدت اولي المؤتمرات الدولية عام ١٨٥٣ في بروكسل واهتمت من عام ١٨٧٦ باحصاءات البطالة والفقير ثم أعقب ذلك مؤتمرات معهد الاحصاء الدولي في لاهاي ثم اللجنة الاحصائية (١٩٤٧) ولجنة السكن (١٩٤٧) والمكتب الاحصائي (١٩٤٦) في اطار الأمم المتحدة .

العاملة في القطاع الزراعي والتشغيل الهامشي بل والتصنيف المهني ، وتجسم مفهوم هذه المنظمة لاحصاءات العمل فيما تصدره سنويا من كتاب لاحصاءات العمل يعتبر مرجعا اساسيا في هذا الميدان .

٥ . غير ان أقسام هذا الكتاب الدوري الهام ، يندر شمولها للبيانات الخاصة بالدول العربية الخليجية . ففي آخر كتاب دوري (١٩٨٧) لا نجد إلا بيانات عن ستة جداول احصائية بين ٤١ جدولا دون أن تغطي هذه جميع الدول العربية الخليجية ، ووردت بيانات لبلدان منفردة في جداول أخرى خاصة في حالة البحرين وتواتر أقل في حالة الكويت (ينظر الجدول ١) .

٦ . هذه الصورة تعني بالضرورة نقص البيانات في الدول العربية الخليجية بالقياس الى المفاهيم المنمطة في المنظمة الدولية ، غير ان ذلك لا يعني نقصا فادحا في البيانات الاحصائية الخاصة بالعمل حسب احتياجات بلداننا العربية حتى في حالة عمان التي لم يجر فيها تعداد عام الى هذا الحين .

٧ . فعدم وجود احصاءات عمل في ميدان المنازعات العمالية محكوم بتشريعات العمل السائدة وموقف هذه التشريعات من حق الاضراب والمفاوضة الجماعية . كما ان نقص بيانات البطالة مع أهميتها لا يمثل ثغرة في بيانات الدول العربية الخليجية وذلك بحكم مستويات البطالة السائدة المتأثرة بالقاعدة السكانية المحدودة وفرص العمل التي لا تبدو في الوقت الحاضر محدودة للوطنيين ، وبالمقابل فإن بيانات المستوى المهني للعمال والبحث عن عمل أفضل لها أهميتها الخاصة كما أن نسب التوطين في مختلف المهن وفروع النشاط لها أهمية استثنائية .

٨ . وبجانب البيانات المنمطة دوليا والتي تجتهد الدول العربية الخليجية في توفيرها من خلال التعدادات العامة والمسوح الدورية والسجلات الادارية تبقى هناك بيانات احصائية ذات أهمية خاصة لهذه البلدان يمكن بحث اقرار تضمينها احصاءات العمل ولا يتناقض ذلك مع غرض المقارنات الدولية .

٩ . ومبررات هذا الجهد يملئها وضع الدول العربية الخليجية وطموحها المشترك في المجال الاحصائي فالخططي فالتنموي والوحدوي . ومن سمات هذا الوضع الخاص :

- الوجود الكثيف للوافدين : إذ ربما كان هناك عمالة وافدة بنسب تصل الى ٧٤٪ في الامارات و٧٣٪ في قطر و٥٩٪ في الكويت و٣٨٪ في عمان و٣٢٪ في البحرين و٣١٪ في المملكة العربية السعودية و١٨٪ في العراق . وهو وضع فريد بين تجارب الهجرة التي عرفها العالم . وجلي ان عقبة السماح التي تشير دراسات الى تقدير نسبتها بـ ١٢٪ من الوافدين في جملة السكان ، لتبدأ بعدها اجراءات استثنائية ، قد تم تجاوزها بكثير وهو أمر يحتم في المجال الاحصائي اعطاء أهمية استثنائية قصوى لاحصاءات الوافدين وتوزيعاتهم .

- ضعف الرقعة الزراعية : ذلك ان الأراضي الزراعية باستثناء العراق لا تتجاوز ٤,٢٪ من جملة مساحات الدول العربية الخليجية . وباستثناء السعودية وسلطنة عمان أيضا اللتين

تستقطب القوى العاملة الزراعية فيهما (٢٤٪ و١٨٪ على التوالي من القوى العاملة المحلية) فإن اقبال المواطنين على النشاط الزراعي يبقى هامشيا في باقي الدول . هذا الوضع يعفي في الوقت الحاضر هذه الدول من الاشكاليات الاحصائية المرتبطة بالعمل في القطاع الزراعي ولا يمثل ذلك أولوية كما الحال في البلدان النامية عموما .

- التوطين كهدف مشترك : ونجده في جميع الدول باستثناء العراق فيما يتعلق بالعرب ، لذلك تنال الاحصاءات ذات العلاقة بنسب التوزيع بين الوطنيين والوافدين في مختلف المهن والأنشطة وغيرها من التوزيعات أولوية هامة .

- وضع معايير وتصنيفات موحدة : وهو هدف مشترك آخر وقد نال عناية خاصة ضمن بنود الاتفاقية الاقتصادية الموحدة بين أقطار مجلس التعاون الخليجي (حزيران/ يونيو ١٩٨١) فكان موضوع المادة السابعة عشرة منها (*) وهذا يفترض تصنيفات مهنية مشتركة وتعريف ومفاهيم موحدة لمفردات احصاءات العمل ومناهج عمل أجهزة منسقة ومتكاملة داخل الدول وفيما بينها .

هذه السمات على سبيل المثال تفرض النظر الى احصاءات العمل في الدول العربية الخليجية نظرة خاصة متميزة .

١١. هذه النظرة المتميزة توجب التنميط الدولي لاحصاءات العمل ولا تتنافى بالضرورة معه . بل انها لا تتضارب مع الجهود العربية في هذا المجال . ففي الكتاب الدوري لاحصاءات العمل لمنظمة العمل العربية وقد بلغت جداوله ٢٨ جدولا غطت بيانات الدول العربية الخليجية بين مجموع البلدان العربية نسبة هامة منها (٩ جداول بصورة كاملة أو شبه كاملة) و٤ جداول لثلاث دول وغابت البيانات في ٦ جداول فقط ، وقد تضمن الكتاب بيانات عن الهجرة والتدريب المهني كاحصاءات عمل (انظر الجدول رقم ٢) . كما انه فيما وصل اليه مجلس الوحدة الاقتصادية من نظام عربي متكامل للاحصاءات والمؤشرات الاجتماعية (أيار/ مايو ١٩٨٧) خاصة في قطاع العمل ما يؤكد هذا الاتجاه حيث ضمت جداول هذا القطاع وعددها ٢٢ جدولا ركزت على مكاتب التشغيل وتنظيمات النقابات وأصحاب العمل الخ وهو قطاع ضمن ١٧ قطاعا خصصت لتغطية الاحصاءات الاجتماعية ، ولا يضير الدول العربية الخليجية من ناحية أخرى عدم الالتزام بالاتفاقية الدولية رقم ١٦٠ لعام ١٩٨٥ ذلك ان هذه الاتفاقية بقيت حتى هذه السنة دون تصديق من أي دولة عضو في منظمة العمل الدولية وبالغلة ١٥٨ دولة (ليس بينها عمان فقط ضمن الدول العربية) .

١٢. والدول العربية الخليجية في مسعاها لتطوير احصاءات العمل لا تبدأ من فراغ وذلك بالرغم من حداثة الأجهزة الاحصائية في غالبيتها ، والقدر الذي ينشر دوريا من بيانات احصائية يؤكد ذلك ، وقد تم تتبع المجموعات الاحصائية السنوية في هذه الدول وتم استخراج ٨٩

(*) نصت المادة السابعة عشرة على : تعمل الدول الاعضاء على التنسيق فيما بينها في مجال القوى العاملة ووضع معايير وتصنيفات موحدة لمختلف فئات المهن والحرف والقطاعات المختلفة ، تجنباً للمنافسة الضارة فيما بينها وتحقيقاً للاستفادة القصوى من الموارد البشرية المتاحة .

جدولا منها تقع في تقديرنا في مجال احصاءات العمل . وكان يمكن التوسع في الجداول المستخرجة لتشمل البيانات عن المرحلتين بأمر اداري أو قضائي والمتجنسين والمقيمين في الفنادق من الأجانب وولادات ووفيات الأجانب .. الخ وهناك شذرات من هذه البيانات الهامة في مختلف المجموعات الاحصائية . (ينظر جدول رقم ٣ : مقارنة احصاءات القوى العاملة المنشورة في المجموعات الاحصائية السنوية للدول العربية الخليجية) .

١٣ . والمقارنة بين توفر البيانات التي تغطي الجداول الـ ٨٩ المشار اليها تشير الى نصيب البحرين الأوفر (٣٤ جدولا) والكويت (٢٩ جدولا) وقطر (٢٥ جدولا) والامارات (٢٤ جدولا) والسعودية (٢٠ جدولا) والعراق (١٨ جدولا) . وتوفر البيانات عن الجداول المحددة بكمية توفر بيانات التعدادات العامة الحديثة وهو الأمر الذي يفسر تدني حجم البيانات عن العراق الذي يعتبر حالة استثنائية لظروف الحرب مع ايران ولأن نتائج التعداد الأخير ١٩٨٧ لم تظهر بعد . وبالمثل بالنسبة لعمان التي لم تنجز أول تعداد لها بعد والسعودية التي استعاضت عن التعدادات العامة بالمسوح المختلفة ، ومن ناحية أخرى لا يعني عدم نشر بيانات محددة عدم توفرها فكثير من البيانات يتم حجب نشرها لأسباب عدة منها عدم اكتمال تحليلها بل تجميعها وكما هو الحال بالنسبة للهجرة للعراق أو لحساسية هذه البيانات من وجهة نظر معينة مثل تفصيلات توزيع جنسيات الوافدين في مختلف الجداول وفئات توزيع الدخل وأحيانا يكون التضارب حول الحجم الكلي للسكان سببا في تعطيل ظهور البيانات الناتجة عن توزيع هذا الحجم الكلي .

١٤ . والمثير للاهتمام ان البيانات المشتركة التي ظهرت في جميع المجموعات الاحصائية تبقى محدودة للغاية إذ لا تزيد عن ٦ جداول بين ٨٩ جدولا . وبالإضافة الى محدوديتها فهي تعتبر ضمن البيانات الأساسية لاحصاءات العمل وتتعلق هذه البيانات بعدد المنشآت الصناعية والمشتغلين فيها وحوادث المرور وعدد الأجانب القادمين والمغادرين واحصاءات التعليم في الجامعات والمعاهد وبيانات تعليم الكبار ومحو الأمية . ولا يمنع ذلك من وجود ١٦ جدولا آخر لها قابلية الشمول في التغطية في جميع الدول بجهود اضافية في التنسيق والنشر وكما أشير من قبل فكثير من هذه البيانات متاح إلا انه غير منشود بتاتا او وارد في نشرات محدودة التوزيع غير الكتاب الاحصائي السنوي .

١٥ . وضمن الكم الكبير من البيانات المنشورة وغير المنشورة يتحتم تركيز الاهتمام حول بيانات محددة وتحسين نوعها وقابليتها للمقارنة . وهو جهد يتطلب ابتداء تحديدا جديدا لنطاق احصاءات العمل يتناسب مع حاجة الدول العربية الخليجية في هذه المرحلة من النمو ، وتوجيه العناية بشكل خاص الى الحاجة المشتركة الى البيانات لتكون موضع اهتمام استثنائي من مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية .

ثانيا - الأجهزة الاحصائية المعنية بإحصاءات العمل في الدول العربية الخليجية

الأجهزة المركزية للإحصاء :

- ١ . جل البيانات الاحصائية الواردة في الجداول الثلاثة المرفقة نشرتها الأجهزة الاحصائية المركزية في الدول العربية الخليجية . وتقوم هذه الأجهزة بمعالجة تلك البيانات في أغلب الأحوال بل وهي المنتجة لها أو لأغلبها في الأساس .
- ٢ . هذه الأجهزة المركزية حديثة الانشاء نسبيا ، ويحمل أغلبها مسمى الجهاز المركزي للإحصاء كما هو الحال في الكويت^(١) (١٩٦٣) والعراق (١٩٦٨) وقطر^(٢) (١٩٨٠) والبحرين (١٩٨٣) وقد يكون للجهاز مسمى مشابه مثل الادارة المركزية للإحصاء وذلك في الامارات^(٣) (١٩٧٤) أو مصلحة الاحصاءات العامة في السعودية أو المديرية العامة للإحصاءات الوطنية في سلطنة عمان .
- ٣ . وتتبع هذه الأجهزة وزارات التخطيط غالبا (الكويت ، العراق ، الامارات) أو مجلس أعلى للتنمية (عمان) أو مجلس الوزراء (البحرين ، قطر) أو وزارة المالية والاقتصاد (السعودية) . والتطور التقليدي لهذه الأجهزة هو البدء بشعب ادارية متناثرة في مختلف الوزارات يتولى التنسيق بينها ادارة تتبع غالبا وزارة المالية ثم تركيز الجهود ضمن ادارة مركزية غالبا ما كانت في المالية ثم تطورها لجهاز مركزي يتبع وزارة التخطيط أو مجلس الوزراء وقد لوحظ هذا التدرج في التطور بشكل خاص في البحرين^(٤) والعراق^(٥) . غير ان بلدانا أخرى داهمها التطور الحديث المتسارع حال تحقيق الاستقلال السياسي فولدت أجهزتها الاحصائية كأجهزة مركزية في زمن قصير (قطر - الامارات - عمان) .
- ٤ . تركز اهتمام هذه الأجهزة المركزية على اجراء التعدادات والمسوح العامة والمعالجة الآلية للبيانات . وحظيت الاحصاءات الاجتماعية باهتمام أقل كما هو الشأن في كثير من بلدان

* (١) انشاء الجهاز في الكويت بموجب القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٣ .
* (٢) انشاء الجهاز في قطر بموجب القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ .
* (٣) انشئت الادارة في الامارات بموجب القانون رقم ٩ لسنة ١٩٧٤ .
* (٤) تطور الجهاز في البحرين من مكتب احصاء تابع للمالية (١٩٦٧) الى مراقبة (١٩٧٥) ثم ادارة احصاء (١٩٧٨) وأخيرا جهاز مركزي (١٩٨٣) .
* (٥) تطور الجهاز في العراق من شعب في وزارة الاقتصاد والمواصلات الى ادارة دائرة رئيسية بمدينة بغداد (١٩٣٩) ثم توسعت الى المحافظات (١٩٤٥) ودائرة احصاء مركزية (١٩٥٦) ثم جهاز مركزي (١٩٦٨) .

العالم ، ذلك أن المخطط لا يستشعر الحاجة الى البيانات الاجتماعية بقدر مماثل للبيانات الاقتصادية . فالتغير الاجتماعي بطيء بفعل طبيعته ويزين للمخطط الاكتفاء بالمعلومات العامة حوله خاصة إذا وجد صعوبات في قياسه ومتابعته أما القياس الدقيق لميزان المدفوعات وما يدخل في حسابات الدخل القومي فلا يمكن تفاديها .

5 . هذه الأجهزة المركزية تناولت احصاءات اجتماعية مكملة لجملة الاحصاءات التي تعني بها . وهكذا نجد انه في الامارات حيث تتفرع الادارة المركزية للاحصاء الى خمسة فروع واحدة من هذه فقط تعني بمراقبة الاحصاءات الديموغرافية والاجتماعية ويشمل ذلك : الاحصاءات الديموغرافية والهجرة - الاحصاءات الحيوية - القوى العاملة والأجور - أحوال الأسرة والمعيشة - الأبحاث والدراسات .

وفي الكويت يعني فرع واحد بين ستة فروع بالاحصاءات الحيوية والعمل والاحصاءات الاجتماعية ويشمل ذلك : مراقبة الاحصاءات السكانية - احصاءات العمل - الاحصاءات الاجتماعية .

6 . وفي الأجهزة المركزية الأخرى تأخذ الاحصاءات الاجتماعية بما في ذلك احصاءات العمل حيزاً أكبر . ففي البحرين يعني بهذا الجانب دائرتان : الاحصاء ثم السجل السكاني المركزي ويضم سجلات السكان من مواطنين وغير مواطنين ، وتحديث هذه السجلات . وفي عمان دائرتان بين اربعة دوائر هما دائرة احصاءات السكان والقوة العاملة وتعني ايضا بالاحصاءات الحيوية ودائرة الاحصاءات الاجتماعية والخدمات العامة وتعني ايضا بالهجرة .

وفي قطر تعني احدى ادارتين رئيسيتين بالاحصاءات السكانية وتشمل : المسوح والتعدادات السكانية - الاحصاءات الحيوية والهجرة - القوى العاملة والاجور - ميزانية الأسرة - الاحصاءات الاجتماعية والخدمات .

7 . هذه الأجهزة لها في الأغلب ادارة مختصة ومستقلة تهتم بالمعالجة الآلية للبيانات خاصة في حالة العراق والكويت . ومن ناحية أخرى تعتمد على ادارات احصائية في مختلف الوزارات والمصالح الحكومية ولعل أكثر الأجهزة اعتماداً على هذه الادارات مصلحة الاحصاءات العامة في المملكة العربية السعودية ذلك لتبعيةها لوزارة المالية والاقتصاد الوطني وهي الوزارة التي تمتلك حق الرقابة المالية على مختلف الأجهزة الحكومية في المملكة ، ومن خلال ذلك تتعرف على مختلف البيانات الاحصائية التفصيلية .

وفي مقدمة الجهات الحكومية التي تعتمد عليها الأجهزة المركزية في التعرف على احصاءات العمل خاصة والاحصاءات الاجتماعية عامة الوحدات المعنية بالاحصاء في وزارات العمل والشئون الاجتماعية في الدول العربية الخليجية .

الوحدات الاحصائية في وزارات العمل والشئون الاجتماعية :

تهتم جميع وزارات العمل في الدول السبع باحصاءات العمل ، غير ان الصور الادارية لهذا الاهتمام تتباين فيما بينها من انعدام وحدة ادارية خاصة باحصاءات العمل الى تعدد هذه الوحدات أو تركزها في وحدة كل ذلك داخل الوزارة الواحدة .

٨ . عدم وجود وحدة ادارية تعني باحصاءات العمل : حيث لا تحمل أية ادارة مسمى يتضمن الاحصاءات أو الدراسات والبحوث (بصورة ضمنية) والجهد الاحصائي المنجز مثل احصاءات تأشيريات العمل والغاء الكفالة والمنازعات العمالية يبدو عليها جهدا اداريا ملحقا بكل ادارة فيما يعنها ، كما ان في البحرين وضعا مماثلا ولعل أقرب وحدة الى احصاءات العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي قسم الدراسات العمالية التابع لإدارة العمل التي صدر عنها تقارير ذات مادة احصائية هامة وكان يمكن أن تكون قسم للتخطيط والتقييم تابع لادارة تنمية القوى العاملة .

٩ . تعدد الوحدات الادارية في الوزارة الواحدة : ونجد هذا الوضع في المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان . ففي الأولى ومع تركيز الاهتمام في ادارة الاحصاء والبحوث التابعة لوكالة الوزارة لشؤون العمل نجد اهتماما احصائيا لدى وكالة الوزارة للشؤون الاجتماعية من خلال الادارة العامة للتخطيط والدراسات فيها ولدى الادارة العامة للضمان الاجتماعي من خلال ادارتي الاحصاء والبحوث فيها . أما في سلطنة عمان فيتوزع الاهتمام الاحصائي بين المديرية العامة للشؤون الاجتماعية من خلال دائرة الدراسات والاحصاء والمديرية العامة لشؤون العمل من خلال دائرة الدراسات والاحصاء ايضا اضافة الى وجود ادارة التخطيط والبحوث والدراسات في المديرية العامة للتدريب المهني ودائرة الدراسات والمعلومات في المديرية العامة لتنمية المجتمعات المحلية .

١٠ . تركيز النشاط الاحصائي في وحدة ادارية : وهو وضع العراق من خلال قسم الاحصاء في دائرة التخطيط والدراسات والمتابعة . ووضع الكويت من خلال مركز المعلومات الآلي . وادارة التخطيط والمتابعة ويتبعان الوكيل المساعد للشؤون الفنية . ولم يفد هذا التركيز في انتاج احصائي منتظم ومنشور بل يلاحظ تراجع على مستوى النشر فبعد ان كانت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الكويت تصدر تقارير تفصيلية في عدة مجلدات حول معلومات سوق العمل في الكويت خلال السنة اصبحت تكتفي بتقرير موجز يتناول انجاز الوزارة في مختلف مجالات اهتمامها .

١١ . باختلاف وضع احصاءات العمل الاداري باختلاف وزارات العمل لا يعني تباينا شديدا في توفير احصاءات العمل وتطويرها بل ان هذه الاحصاءات تعاني من أوجه قصور مشتركة وتتاح لها فرصة التطوير بالتعاون بين الجهات المختلفة المعنية في البلد الواحد وفيما بين البلدان العربية .

بعض أوجه القصور في عمل الأجهزة الاحصائية الخليجية :

يحق تسجيل التطور السريع الذي تحقق في الميدان الاحصائي عامة وتطور أقل أهمية في ميدان احصاءات العمل خاصة اذا قورن ذلك بعمر الاستقلال السياسي للدول المعنية وتسارع برامج التنمية وحركة السكان . وبجانب ذلك يمكن ملاحظة بعض أوجه القصور في الأجهزة الاحصائية فيما يتعلق بجانب العمل . ومن أوجه القصور هذه :

١٢ . الإكتفاء بتوظيف احصاءات العمل اداريا : لقد بدأت الاحصاءات الاجتماعية عموما كاحصاءات ادارية ، تنجز لأغراض الوظيفة الادارية المنوطة بالوحدة وبهدف المحاسبة

الداخلية وتقديم تقارير لمتخذ القرار في القطاع العام المعني عند طلبها . وهي صفة تغلب على احصاءات العمل في الدول العربية الخليجية . ففي العراق وبالرغم من التسجيل الدقيق للوافدين العرب في ادارة شئون المواطنين العرب التابعة للداخلية إلا ان ذلك لا ينتج عنه أية بيانات احصائية منشورة أو في متناول ذوي العلاقة بالعمل . وصورة مشابهة نجدها في الدول الاخرى في هذا المجال وفي مجالات اخرى مثل التدريب المهني ، الإنفاق الأسري حسب الجنسيات ، الدخل والاجور حسب الجنسيات وحسب توزيعات اخرى . كما ان اعداد الاحصاءات تتعدد جهاته دون تنسيق بينها لاختلاف الاهتمامات الادارية لهذه الوحدات . ولا يستغرب عندئذ انه يعتمد الى حجب بيانات احصائية لأسباب مختلفة أو تقديم احصاءات متناقضة لنفس المجتمع الاحصائي .

١٣ . التعمد في حجب بيانات احصاءات العمل : يلاحظ احيانا من خلال تصميم التعدادات والمسوح والنظم الادارية لجمع البيانات ، توفر بيانات محددة غير ان ما نشر منها محدود نسبيا ، ولا يعود الأمر الى نقص في امكانيات مالية أو ادارية أو فنية لكنه يعود الى قرار قد يكون له طابع سياسي . وهذه الظاهرة شاعت في البلدان العربية لدواعي الأمن كان أبرزها تداخل الاحصاءات السكانية و احصاءات العمل مع بيانات خاصة بالتعبئة العامة كما هو الحال في (مصر) في احدى الفترات حيث اضى قدر من السرية على بيانات عادية لدخولها نطاق جهاز التعبئة العامة والاحصاء . كما قد يكون بسبب عدم اقتناع بالارقام التي يوردها التعداد حول الحجم الكلي للسكان وتوزيعاته .

كما قد تحجب التوزيعات الخاصة بالجنسيات كما هو الحال فيما ينشر من نتائج التعدادات والمسوح في أغلب الدول الخليجية بالرغم من توفر هذه البيانات ، وذلك لأسباب قد تعود الى تطور في السياسة السكانية . وما يستغرب له أن تكون مثل هذه البيانات متاحة لجهات خارجية مثل بعض المؤسسات الدولية(*) .

١٤ . حصر احصاءات العمل بنطاق القطاع الخاص :

لا تعني وزارات العمل تحديدا إلا بالقطاع الخاص ويشمل جميع الوزارات في الدول السبع دون استثناء . وسوق العمل لهذا القطاع هو الأهم والأكثر حيوية وتغيرا . غير ان هذه العناية لا تشمل القطاع كله إذ يستثنى من ذلك نشاطات هامة قد تمثل الأغلبية . ومن الأنشطة المستثناة المؤسسات الصناعية والخدمية التي تشغل أقل من خمسة عمال وأحيانا أقل من عشرة عمال . فالمسوح الدورية لا تشمل هذه المؤسسات وإن كانت مشمولة جزئيا بتسجيل الإقامة وأذون الدخول أو العمل . ويستثنى أيضا عمال الزراعة وهؤلاء يمثلون نسبة هامة في السعودية والعراق وعمان ونسبة أقل في الامارات والبحرين . ويستثنى أيضا خدم المنازل ومن في حكمهم وكل ذلك بفعل قوانين العمل السائدة والتي استثنت مثل هذه

(*) في ندوة حول العمالة الأجنبية في الدول الخليجية عقدت في الكويت عام ١٩٧٨ تم اصدار توصيات كان من بينها دعوة البنك الدولي لتزويد الجهات العربية والدولية الاخرى بالبيانات السكانية التي في حوزته حول دول عربية خليجية .

الفئات من نطاق التطبيق . اضافة الى كل ذلك يمثل التوسع المستمر في القطاع الخاص عبئاً يصعب على الأجهزة الاحصائية تحمله دون تطوير مستمر .

١٥ . تجاوز العبء الامكانيات الادارية والبشرية :

بالرغم من قصر العناية بالقطاع الخاص إلا ان توسع هذا الأخير يمثل تحدياً جدياً ففى البحرين كان المسح الذى تقوم به الوزارة يشمل ٦٠ مؤسسة سنة ١٩٧٦ اصيحت هذه ٤٨٥٤ عام ١٩٨٢ وارتفعت الى اكثر من ذلك عام ١٩٨٦ . كما ان بطاقات العمل الممنوحة للبحرينى وغيره ارتفعت خلال السنوات ٧٠ ، ٧٥ ، ٨٠ ، ٨٥ كما يلي على التوالى : ١٨٧٢٤ ، ١٤٢٦٢ ، ٢٥٠٤٨ ، ٣٥٨٧٥ بطاقة عمل .. وفى السعودية تزايد عدد الشركات والمؤسسات المسجلة بنطاق المملكة من ٣٨٨٩٦ من عام ١٣٩٧هـ الى ٢٤٣٨٧٠ بنهاية عام ١٤٠٤هـ أي تضاعف أكثر من ٦ مرات خلال ثماني سنوات ، وفى العراق ربما تضاعف عدد الوافدين عشر مرات خلال عشرية واحدة ٧٧ - ١٩٨٦ ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن المشتغلين فى المنشآت الكبيرة الخاصة (١٠ عمال فأكثر) بلغ ٢١٤١٨ عام ١٩٨٤ ويعملون فى ٥٢٧ منشأة فى حين كان هناك ٧٩ ألفاً يشتغلون فى ٣٤٧٨٢ منشأة صغيرة عام ١٩٨٢ وهذه المنشآت الصناعية الصغيرة التى يقل عدد العمال فيها عن خمسة تشغل ٩٤٪ من العاملين فى منشآت القطاع الخاص الصغير ، وتمثل ٦٦٪ من مجموع المنشآت ، ونجد أمراً مشابهاً فى باقى الدول العربية الخليجية . فما هو حجم التطور فى قدرات الوحدات الاحصائية المعنية بمتابعة هذه الاحصاءات ؟ ان نمو هذه المشروعات بقى متواضعاً من حيث الامكانيات البشرية وان حصل بعض التطوير فى التجهيزات وذلك للاقبال على استخدام المعالجة الآلية للبيانات وفى هذا المجال ايضاً ما يزال الاعتماد على غير الوطنيين طاغياً ، ففى حالة الكويت تمثل نسبة الكويتيين العاملين فى المهن الاحصائية وتحليل النظم ١١,٨٪ فقط من جملة العاملين فى هذه المهن وعددهم ١٢٥٨ عام ١٩٨٣ (بناء على نتائج مسح القوى العاملة عام ١٩٨٣) .. وهذه النسبة الضئيلة هي أقل نسبة لمساهمة الكويتيين فى جميع المهن .

إستخدام الحاسب فى عمل الوزارات الاحصائي :

١٦ . ظل استخدام الحاسب حكراً على الادارة المركزية للاحصاء الى عهد قريب وفى بداية الثمانينات ادخلت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل فى الكويت استخدامه ففى ١٩٨٤ تم استخدام اربع وحدات طرفية فى الديوان العام للوزارة وتم التوسع بأربع أخرى فى ١٩٨٧ شملت إحدى مكاتب العمل .. وتبع الكويت البحرين والامارات وعمان (١٩٨٧) والسعودية لبعض مكاتب العمل والنية متجهة للتوسع فى استخدام هذه الاداة .

وكان غرض هذا الاستخدام هو متابعة الوافدين من تأشيرات الدخول للعمال وتراخيص الإقامة ونقل الكفالة وما شابه وفى الكويت التى تقدمت شوطاً فى هذا المجال اصبح يعتمد على الحاسوب فى طباعة تصريح العمل فى ادارة عمل محافظة العاصمة ويبدل جهد لتعميم تطبيق هذا النظام .

١٧. هذا التطور جاء متتافراً في الدول المعنية فالنظم والأجهزة والبرامج تتباين وبرامج التوسع لا تنسيق بينها في ميدان جديد هو الاحوج الى التنسيق وتبادل التجربة .
- فالبرامج المطبقة في الامارات والكويت وعمان تشير الى تباين في الاستخدام وبالتالي الى مخرجات احصائية غير قابلة للمقارنة الى حد بعيد .
- ففي الامارات تشمل البرامج : المنشآت الصناعية التجارية والخدمية / التأشيرات / البطاقات / بلاغات الهروب / حالات الخصم من حصة المؤسسات .
- وفي الكويت اقرار تعهد / اقامة أول مرة للعمل / تجديد اقامة العمل / الغاء وتحويل .
- وفي عمان مساهمات التدريب المهني / تراخيص استخدام الاجانب / اصدار بطاقات عمل / تسجيل العمال الوطنيين للعمل في القطاع الخاص / تسجيل الدعاوي العمالية .
١٨. واختلاف البرامج أمر متسق مع اختلاف الاجراءات في تفاصيلها ومع اختلاف سريان قانون العمل لجميع فئات العاملين ومدّة صلاحية الاقامة والحق في نقل الكفالة .. وهذا الاختلاف الاداري والقانوني في جزئيات تفصيلية لا يمنع من وجود برامج مشتركة تعنى بمخرجات متفق علي تعريفها ومحتواها .

قصور بيانات احصاءات العمل :

١٩. اضافة الى القصور في تغطية مختلف مفردات احصاءات العمل يظهر قصور بين في «معنوية» البيانات .. فأغلب البيانات تستمد من التعدادات العامة أو المسوح الخاصة بالقوي العاملة وميزانية الاسرة وبعض السجلات الادارية ، إلا ان هذا التعداد يختلف في دوريته وشموليته وفي وجوده وبالمثل بالنسبة للمسوح كما ان السجلات الادارية تحكمها أهداف ادارية واجراءات خاصة .
٢٠. وكان نتيجة ذلك أن التعدادات لا تعطى بيانات تفصيلية عن المهن والاجور وجهود التدريب المهني أما المسوح فتغطي بالكاد ٦٠٪ من المجتمع الاحصائي المعني . أما السجلات الادارية فهي محلية بل خاصة بكل وزارة ولا تسمح بالمقارنة المفيدة بين الدول السبع .. وجميعها يخضع للتصريح من ذوى الشأن خاصة منهم اصحاب العمل وهو تصريح يجافي الحقيقة في حالات كثيرة تضفي شكاً على جملة النتائج .

ضعف التنسيق بين الجهود الاحصائية :

٢١. لاحظنا من قبل ، تشتت الجهد الاحصائي في وزارات الشؤون وتناثر احصاءات العمل بين هذه الوزارات وجهات عديدة أخرى يأتي في مقدمتها الأجهزة الاحصائية المركزية وتشمل كثيراً من مصالح الدولة الأخرى من ادارة الجوازات والهجرة وادارة الخدمة المدنية ووزارات التعليم والصناعة والتجارة .. الخ .
٢٢. كما أن تشتت الجهد يتجاوز تجميع ونشر البيانات الى ايجاد هذه البيانات من خلال المسوح الدورية .. وكان يمكن لهذه المسوح ان تتكامل خاصة منها مسوح القوة العاملة ومسوح

ميزانية الاسرة وبانجاز هذين النوعين من المسوح بشكل منسق يمكن ملء بعض الثغرات في البيانات مثل الاجور وتعدد المهن للشخص الواحد وشمول البيانات لقطاعات اخرى اضافة الى القطاع الخاص .

٢٣. غير ان الجهد المسحى المبذول من قبل وزارات العمل يطغى عليه الطابع الاداري بالرغم مما يبذله القائمون به من حماس ، فعليهم تحديد المؤسسات الخدمية والصناعية والتجارية وهذه تعتمد على اجابات اطراف عديدة ثم الوقوف عند مستوى تشغيل محدود كأن يكون (٥) عمال فأكثر ثم اعداد الاستثمارات وتوزيعها وانتظار النتائج لتبدأ المعالجة بعد ذلك ، كل هذا الجهد يصعب انجازه بالوجه الأكمل دون اشتراك مسئول وفعال لجميع الاطراف فيه .

٢٤. وتقوم الاجهزة المركزية بدور تنسيقي لكن يغلب عليه الطابع التجميعي ثم ربما التحيز ضد البيانات الاجتماعية في مستوى النشر وتهدف هذه الاجهزة الى اصدار كتابها الاحصائي أو اعداد تقارير لمتخذ القرار عندما يستدعي الأمر ذلك .. ولعل الهيكل الاداري التنسيقي الوحيد وجد في «الامارات» من خلال «اللجنة المركزية للتنسيق الاحصائي» وهي لجنة فنية دائمة برئاسة وكيل وزارة التخطيط، وعضوية مدير الادارة المركزية للاحصاء ومديري الاقسام والادارات الاحصائية في الوزارات الاتحادية .

٢٥. أما التنسيق فيما بين الدول السبع فيبدو ضعيفا .. والاطر القانونية والهيكلية له لم تعط نتائج ملموسة بعد .. ومن ذلك اتفاقية مجلس التعاون الخليجي وبشكل خاص المادة (١٧) منه أو نشاط مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية خاصة ما حدده الاطار العام لأعداد الدراسات الاحصائية العمالية^(١) وضعف التنسيق المشار اليه بمختلف صورته عمق الجوانب السلبية التالية :

- اختلاف التعاريف .
- اختلاف محتوى النشر وشموله ودورته .
- مضمون نتائج التعدادات العامة ودوريتها .
- بعض التباين في التصانيف المهنية المعمول بها .
- اختلاف التقنيات المستخدمة في المعالجة الآلية للبيانات .
- ضعف الاستفادة من فرص التدريب في المجال الاحصائي .

وبديهي ان يؤدي ذلك الى وهن يصيب احصاءات العمل وصعوبات جادة لمقارنة البيانات في الدول المعنية وبالتالي الى مخرجات احصائية غير قابلة للمقارنة الى حد بعيد .

(١) مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ، الاطار العام لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية في الدول العربية الخليجية ، مطبوعات وثائقية ، (٤) البحرين ، يونيو ١٩٨٧ م .

ثالثاً - نحو برنامج لتطوير أجهزة إحصاءات العمل في الدول العربية الخليجية

تؤكد الفقرات السابقة في الورقة على ضرورة إيجاد منهجية شاملة تعالج الوهن في إحصاءات العمل وتعمل على تطوير أجهزته ، والمنهجية المطلوبة هي تلك المتسمة بالشمول لأشكالية تطوير إحصاءات العمل ، ولعله يمكن تلمس عناصر برنامج شامل يفرض التطوير على مستويين :

المستوى القطري ، ويتناول :

دراسة واقع إحصاءات العمل وأجهزته على المستوى القطري :

- ١ . وصف الاجهزة المركزية والفرعية المعنية بإحصاءات العمل ، هيكلها الادارية ، امكانياتها ، وسائل التنسيق المتاحة ، نتائجها ، حصر للانجازات المنشورة .
- ٢ . دراسة الاستخدامات الآلية في معالجة البيانات الاحصائية ، النظم المستخدمة ، البرامج ، المخرجات ، الشمول ، التبعية الادارية ، دور وزارات العمل والشئون الاجتماعية ، برامج التطوير .. الخ .
- ٣ . التعريفات المستخدمة في البيانات الاحصائية ، ومرجعها القانوني ، والتصنيف الذي توضع فيه ومدى الاتفاق بين مختلف الاجهزة على تلك التعريفات والتصنيفات .
- ٤ . المسوح الادارية ذات العلاقة بإحصاءات العمل ، تفاصيل تنفيذها من تصميم للاستثمارات وتنفيذ ومعالجة وجهات منفذة ومشاركة في التنفيذ ونتائج تلك المسوح المنشورة وتعليق عن تلك غير المنشورة .
- ٥ . وضع مكاتب التشغيل الحكومية والخاصة ومدى انتشارها وسبل تطويرها .
- ٦ . جهود التدريب وفرصه في مجال إحصاءات العمل والاطار الفني في هذا المجال خاصة في وزارات العمل .
- ٧ . تحديد دور لأصحاب العمل وإضافة مسؤوليات وامكانيات لإدارات تفتيش العمل .

هذا الجهد يصب في ندوة قطرية في كل من البلدان السبع ينتظر منها :

- أ - - تشخيص واقع إحصاءات العمل ومفرداتها .
- ب - تحديد نطاق إحصاءات العمل ومفرداتها .
- ج - تحديد أهداف إحصاءات العمل وإستخداماتها .

- د - تشخيص للثغرات في نظم احصاءات العمل .
- هـ - تحديد للأولويات في اطار قطرى وفي اطار خليجي .
- و - تحديد برنامج التطوير في ضوء الامكانيات .

المستوى الخليجي :

يفضل ان تناط الجهود على المستوى الخليجي بدرجة رئيسية بمكتب المتابعة وتعنى بما يلي :

- ١ . دراسات مقارنة للتعريفات والأساليب المستخدمة في جميع البيانات وتبويبها .
- ٢ . اقتراح طبيعة البيانات ذات الصفة المشتركة في الدول الخليجية وتحديد قائمة بها وجداولها ، واعتبار تلك البيانات بعد التشاور بشأنها ذات أولوية على المستوى الخليجي .
- ٣ . اقتراح سبل تطبيق التصنيف المهني والتصنيف الخليجي والأدلة المساعدة على ذلك .
- ٤ . بحث اصدار كتاب دوري لاحصاءات العمل في الدول الخليجية بصورة يتفق عليها خليجياً وتحديد منهجية استيفاء بياناته .
- ٥ . تكوين مكتبة احصائية خاصة في مجال احصاءات العمل تكون المرجع الأساسي في المنطقة واستخدام الآلية في تخزين معلوماتها واسترجاعها .
- ٦ . وضع برنامج لاستخدام الآلية على المستوى الخليجي فيما يتعلق بوزارات العمل من حيث النظم والاجهزة والبرامج الأكثر تناسبا مع الطموح الخليجي المشترك .
- ٧ . تحديد فرص التدريب المشترك للطارات الاحصائية في مجال العمل والمساعدة على تعميم برامج تدريبية للمستويات الاحصائية المختلفة والعمل على تبادل الخبرات بين الدول الخليجية بشكل خاص والدول العربية بشكل عام .
- ٨ . اقتراح وسائل تطوير التشريعات المحددة للعمل الاحصائي في وزارات العمل بشكل خاص وبشكل متناسق مع الدول الخليجية ومحقق لشمول أوسع لاحصاءات العمل .
- ٩ . اقتراح سبل التنسيق داخل كل قطر وبين الأقطار الخليجية وآليات هذا التنسيق .
- ١٠ . تقديم مقترحات لصور التكامل بين الجهد الخليجي والجهد العربي عامة في مجال احصاءات العمل .

هذا الجهد الخليجي يصاحب الجهد القطري ويحفزه ، وحال استكمال الندوات القطرية يتم السعي لعقد ندوة خليجية يكون مهمتها :

- أ - تحديد مفهوم خليجي لاحصاءات العمل (الاطار - التعاريف - الأهداف) .
- ب - تحديد أولويات جهد التطوير للأجهزة على المستوى القطري والخليجي .
- جـ - تحديد أولوية البيانات التي تخدم المجموعة بأهداف مشتركة .
- د - الاتفاق على برامج مشتركة للتدريب وتبادل الخبرات .

- هـ - الاتفاق على التطوير الآلي بشكل منسق .
- و - وضع الوسائل لتجاوز القصور في بعض مفردات احصاءات العمل في عدد من الأقطار .
- ز - سبل الاستفادة المشتركة من الخبرات العربية والدولية في هذا المجال .
- ح - الاتفاق على تطوير التنسيق قطريا وخليجيا وتحديد آليات ذلك .
- وتغذي هذه الندوة المشتركة بنتائج الجهد القطري والخليجي من خلال مكتب المتابعة والجهات التي تساعده في انجاز طموحه ، وهو الجهد الوارد في الأنشطة العشرة المشار إليها .
-



الجدول

جدول رقم (١١)
مقارنة أنواع احصاءات القوى العاملة للبلدان العربية الخليجية المضمعة في الكتاب السنوي لاحصاءات العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٨٧م

الرقم	نوع البيانات لاحصاءات القوى العاملة	البلدان الخليجية	المواق	الكويت	السعودية	قطر	البحرين	الامارات	عمان
١	السكان ذور النشاط الاقتصادي حسب الجنس ووقت العمر	البلدان الخليجية	١٩٧٧ ك	١٩٨٥ ك	×	×	×	×	×
٢	السكان ذور النشاط الاقتصادي حسب اقسام النشاط الاقتصادي والحالة العملية والجنس		١٩٧٧ ك	١٩٨٥ ك	×	×	×	×	×
٣	السكان ذور النشاط الاقتصادي حسب المهنة والحالة العملية والجنس		١٩٧٧ ك	١٩٨٥ ك	×	×	×	×	×
٤	السكان ذور النشاط الاقتصادي حسب اقسام النشاط الاقتصادي والمهنة والجنس		١٩٧٧ ك	١٩٨٥ ك	×	×	×	×	×
٥	المستوى العام للاستخدام		١٩٧٧ ك	١٩٨٥ ك	×	×	×	×	×
٦	الاستخدام حسب الاقسام الرئيسية للنشاط الاقتصادي	البلدان الخليجية	×	×	×	×	×	×	×
٧	الاستخدام حسب المجموعات الرئيسية للمهن		×	×	×	×	×	×	×
٨	الاستخدام بإحجر في الأنشطة غير الزراعية		×	×	×	×	×	×	×
٩	الاستخدام بإحجر في كل الصناعات التحويلية		×	×	×	×	×	×	×
١٠	الاستخدام بإحجر في التعدين والحاجر		×	×	×	×	×	×	×
١١	الاستخدام بإحجر في التشييد والبناء		×	×	×	×	×	×	×
١٢	الاستخدام بإحجر في النقل والتخزين والواصلات		×	×	×	×	×	×	×
١٣	المستوى العام للبطالة		×	×	×	×	×	×	×
١٤	الطالة حسب الجنس ووقت العمر		×	×	×	×	×	×	×
١٥	المستوى العام للبطالة حسب العمل المختار		×	×	×	×	×	×	×
١٦	الطالة حسب العمل المختار في كل الصناعات التحويلية	×	×	×	×	×	×	×	
١٧	الطالة حسب العمل المختار بحسب المهنة	×	×	×	×	×	×	×	
١٨	مساعات العمل لكل اسبوع في الأنشطة غير الزراعية	×	×	×	×	×	×	×	
١٩	مساعات العمل لكل اسبوع في كل الصناعات التحويلية	×	×	×	×	×	×	×	
٢٠	مساعات العمل لكل اسبوع في كل الصناعات التحويلية بحسب المجموعات الرئيسية للصناعة	×	×	×	×	×	×	×	
٢١	مساعات العمل لكل اسبوع في التعدين والحاجر	×	×	×	×	×	×	×	
٢٢	مساعات العمل لكل اسبوع في التشييد والبناء	×	×	×	×	×	×	×	

تسابع جدول رقم (١١)

الرقم	نوع البيانات لإحصاءات القوى العاملة	البلدان الخارجية	المراق	الكويت	السعودية	قطر	البحرين	الإمارات	عمان
٢٣	ساعات العمل لكل أسبوع في النقل والتخزين والموصلات		x	x	x	x	x	x	x
٢٤	الإيجاد في الأنشطة غير الزراعية		x	x	x	x	x	x	x
٢٥	الإيجاد في كل الصناعات التحويلية		x	x	x	x	x	x	x
٢٦	الإيجاد في كل الصناعات التحويلية بحسب المجموعات الرئيسية للصناعة		x	x	x	x	x	x	x
٢٧	الإيجاد في التعدين والبناء		x	x	x	x	x	x	x
٢٨	الإيجاد في النقل والتخزين والموصلات		x	x	x	x	x	x	x
٢٩	الإيجاد في الزراعة		x	x	x	x	x	x	x
٢٠	تكلفة العمل في كل الصناعات التحويلية		x	x	x	x	x	x	x
٢١	تكلفة العمل في كل الصناعات التحويلية		x	x	x	x	x	x	x
٢٢	تكلفة العمل في كل الصناعات التحويلية بحسب المجموعات الرئيسية للصناعة		x	x	x	x	x	x	x
٢٣	الارقام القياسية العامة لمستوى الاسعار		/٩٧٧	/٩٧٧	/٧٧	/٨١	/٧٧	/٧٧	x
٢٤	الارقام القياسية للمواد الغذائية		٩٨٤	٩٨٦	٩٨٦	٩٨٥	٩٨٦	٩٨٦	x
٢٥	الارقام القياسية للوقود والاتارة		/٧٧	/٧٧	/٨١	/٨١	/٧٧	/٧٧	x
٢٦	الارقام القياسية للإيجارات		٩٨٤	٩٨٦	٩٨٦	٩٨٥	٩٨٦	٩٨٦	x
٢٧	معدلات الإصابات المهنية بحسب الصناعة		٩٨٤	٩٨٦	٩٨٦	٩٨٥	٩٨٦	٩٨٦	x
٢٨	الاستوى العام للمنازعات الصناعية		٩٨٤	٩٨٦	٩٨٦	٩٨٥	٩٨٦	٩٨٦	x
٢٩	ملاحظات : الزمن المستعمل تعنى :		٩٨٤	٩٨٦	٩٨٦	٩٨٥	٩٨٦	٩٨٦	x
٤٠	التعداد العام للسكان		x	x	x	x	x	x	x
٤١	تقديرات رسمية		x	x	x	x	x	x	x
	بيانات أولية		x	x	x	x	x	x	x
	بيانات أولية		x	x	x	x	x	x	x
	بيانات أولية		x	x	x	x	x	x	x

جدول رقم (٢)
مقارنة لنوع احصاءات القوى العاملة المجتمعة في الكليات الدورية لاحصاءات العمل في البلدان العربية الصادر عن منظمة العمل العربية، البلدان العربية الخليجية فقط

الرقم	نوع البيانات لاحصاءات القوى العاملة	البلدان الخليجية	المراق	الكويت	السعودية	قطر	البحرين	الإمارات	عمان
١	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب الجنس وقات العمر	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب الجنس وقات العمر	ك ١٩٧٧	ك ١٩٨٠	س ١٩٨٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨١	ك ١٩٧٥	ك ١٩٨٠
٢	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب اقسام النشاط الاقتصادي والحالة العملية والجنس	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب اقسام النشاط الاقتصادي والحالة العملية والجنس	ك ١٩٧٧	ك ١٩٨٠	ك ١٩٧٧	ك ١٩٧٥	ك ١٩٨١	ك ١٩٧٥	ك ١٩٧٨
٣	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب المهن والحالة العملية والجنس	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب المهن والحالة العملية والجنس	ك ١٩٧٧	ك ١٩٨٠	ك ١٩٨٠	ك ١٩٧٥	ك ١٩٨١	ك ١٩٧٥	ك ١٩٧٨
٤	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب النشاط الاقتصادي والهيئة	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب النشاط الاقتصادي والهيئة	ك ١٩٧٧	ك ١٩٨٠	ك ١٩٨٠	ك ١٩٧٥	ك ١٩٨١	ك ١٩٧٥	ك ١٩٧٨
٥	حجم الاستخدام	حجم الاستخدام	ك ١٩٧٧	ك ١٩٨٠/٦٥	ك ١٩٨٠/٧٨	ك ١٩٧٦/٧٢	ك ١٩٨٢/٧٦	ك ١٩٧٥/٧٥	ك ١٩٨٠
٦	الاستخدام حسب الاقسام الرئيسية للنشاط الاقتصادي	الاستخدام حسب الاقسام الرئيسية للنشاط الاقتصادي	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٠/٧٠	ك ١٩٨٠	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٧٩	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
٧	الاستخدام حسب المجموعات الرئيسية للمهن	الاستخدام حسب المجموعات الرئيسية للمهن	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
٨	الاستخدام باجر في الاشطة غير الزراعية	الاستخدام باجر في الاشطة غير الزراعية	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
٩	الاستخدام باجر في كل المصانع التحويلية	الاستخدام باجر في كل المصانع التحويلية	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١٠	الاستخدام باجر في التعدين والحاجر	الاستخدام باجر في التعدين والحاجر	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١١	الاستخدام باجر في التعميد والبناء	الاستخدام باجر في التعميد والبناء	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١٢	الاستخدام باجر في النقل والتخزين والاملاط	الاستخدام باجر في النقل والتخزين والاملاط	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١٣	المسوى العم النجمية	المسوى العم النجمية	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١٤	المتعطلين (١٥ سنة فأكثر) حسب نوع النشاط الاقتصادي	المتعطلين (١٥ سنة فأكثر) حسب نوع النشاط الاقتصادي	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١٥	المتعطلين (١٥ سنة فأكثر) حسب الهيئة السابقة والنوع والجنس	المتعطلين (١٥ سنة فأكثر) حسب الهيئة السابقة والنوع والجنس	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١٦	قات ساعات العمل الاسبوعية لقوة العمل حسب فقات العمر والجنس	قات ساعات العمل الاسبوعية لقوة العمل حسب فقات العمر والجنس	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١٧	متوسط ساعات العمل الاسبوعية الفعلية للعاملين في مشفات القطاع الخاص والمتنزه	متوسط ساعات العمل الاسبوعية الفعلية للعاملين في مشفات القطاع الخاص والمتنزه	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١٨	(١٠) مستخدمين فئاتكز	(١٠) مستخدمين فئاتكز	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
١٩	الاجر الاسبوعي ومتوسط الاجر الاسبوعي للعاملين في المشفات	الاجر الاسبوعي ومتوسط الاجر الاسبوعي للعاملين في المشفات	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
٢٠	(١٠) الفشخاص فئاتكز	(١٠) الفشخاص فئاتكز	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
٢١	التوزيع التفردي للاشتغالين باجر حسب الهيئة وقات الاجر والجنسية	التوزيع التفردي للاشتغالين باجر حسب الهيئة وقات الاجر والجنسية	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨
٢٢	السكان القليرون بالخارج حسب مكان الإقامة	السكان القليرون بالخارج حسب مكان الإقامة	ك ٧٧/٧٠	ك ١٩٨١	ك ١٩٨٢	ك ٧٧/٧٠	ك ٨٢/٨١	ك ٧٧/٧٨	ك ٧٧/٧٨

تابع جدول رقم (٢)

الرقم	نوع البيانات لأحصاءات القوى العاملة	البلدان الخارجية	العراق	الكويت	السعودية	قطر	البحرين	الإمارات	عمان	
٢١	<p>السكان الوافدون حسب الجنسية والويع ومدة الإقامة الإجانب القاطنون والمقيمين حسب الجنسية العاملون في القطاع الحكومي والمختلط حسب الجنسية التعليم المهني</p> <p>التعليم الفني الحكومي والأهلي التدريب والتأهيل المهني</p> <p>الأرقام القياسية العامة لمستوى الأسعار</p> <p>الأشخاص المصابون وأيام العمل المصنوعة في الصناعة</p> <p>معدلات الإصابات المهلكة حسب الصناعة</p> <p>ملاحظات : الرموز تفتي : ك : التعديرات العام للسكان ت : تقديرات رسمية x : لا يوجد س : تقديرات المؤسسات</p>		x	ك ٨٠/٧٠ ت ١٩٧٩	ك ٨١/٧٧ ت ٨١/٧٧	x	ك ١٩٨١ ت ١٩٨٤	x x x	x x x	
٢٢			x	ك ١٩٨٠ ت ١٩٨٠	ك ٨٢/٧٦ ت ٨٢/٧٦	x	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ٧٦/٧٥ ت ٧٦/٧٤	x x x	
٢٣			x	ك ٨٢/٨١ ت ٨٢	ك ٨٢/٧٦ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	x	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ٧٦/٧٥ ت ٧٦/٧٤	x x x
٢٤			ك	ك ٨٢/٨١ ت ٨٢	ك ٨٢/٧٦ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	x	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ٧٦/٧٥ ت ٧٦/٧٤	x x x
٢٥		x	ك ١٩٨٥	ك ٨٢/٨١ ت ٨٢	ك ٨٢/٧٦ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ٧٦/٧٥ ت ٧٦/٧٤	ك ٨١/٧٦ ت ٨١/٧٦	
٢٦			ك ١٩٨٥	ك ٨٢/٨١ ت ٨٢	ك ٨٢/٧٦ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ٧٦/٧٥ ت ٧٦/٧٤	ك ٨١/٧٦ ت ٨١/٧٦	
٢٧			ك ١٩٨٥	ك ٨٢/٨١ ت ٨٢	ك ٨٢/٧٦ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ٧٦/٧٥ ت ٧٦/٧٤	ك ٨١/٧٦ ت ٨١/٧٦	
٢٨			ك ١٩٨٥	ك ٨٢/٨١ ت ٨٢	ك ٨٢/٧٦ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ٧٦/٧٥ ت ٧٦/٧٤	ك ٨١/٧٦ ت ٨١/٧٦	
٢٩			ك ١٩٨٥	ك ٨٢/٨١ ت ٨٢	ك ٨٢/٧٦ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ١٩٨٢ ت ١٩٨٢	ك ٧٦/٧٥ ت ٧٦/٧٤	ك ٨١/٧٦ ت ٨١/٧٦	

جدول رقم (٢)
مقارنة احصاءات القوى العاملة المنتشرة في المجموعات الإحصائية السنوية للدول العربية الخليجية

الرقم	نوع البيانات لاحصاءات القوى العاملة	البلدان الخليجية	العراق ١٩٨٥	الكويت ١٩٨٧	السعودية ١٩٨١	قطر ١٩٨٧	البحرين ١٩٨٧	الإمارات ١٩٨٤	عمان ١٩٨٥
١	تقديرات السكان حسب فئات العمل والبيئة والجنس		—	—	—	—	—	—	—
٢	السكان (١٠ سنوات فأكثر) حسب فئات العمر والنوع والحالة التعليمية		—	—	—	—	—	—	—
٣	السكان (١٠ سنوات فأكثر) حسب الحالة التعليمية وتوزيعهم النسبي		—	—	—	—	—	—	—
٤	السكان والفاقة النخرية وقوة العمل حسب النوع والحالة العملية		—	—	—	—	—	—	—
٥	قوة العمل حسب فئات العمر والنوع والحالة العملية والجنسية		—	—	—	—	—	—	—
٦	السكان خارج قوة العمل حسب النوع والحالة العملية		—	—	—	—	—	—	—
٧	الطاقة البشرية وقوة العمل حسب النوع وأقسام المهنة		—	—	—	—	—	—	—
٨	جملة قوة العمل حسب النوع وأقسام النشاط الاقتصادي		—	—	—	—	—	—	—
٩	الطاقة البشرية وقوة العمل حسب النوع وأقسام النشاط الاقتصادي		—	—	—	—	—	—	—
١٠	قوة العمل الوطنية حسب المهنة والنوع وأقسام النشاط الاقتصادي		—	—	—	—	—	—	—
١١	قوة العمل غير الوطنية حسب أقسام المهنة والنوع وأقسام النشاط الاقتصادي		—	—	—	—	—	—	—
١٢	السكان غير المواطنين حسب النوع وعمدة الإقامة وفئات العمر والدول		—	—	—	—	—	—	—
١٣	قوة العمل غير الوطنية حسب الدول والنوع		—	—	—	—	—	—	—
١٤	السكان (١٥ سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية والملاحة وقوة العمل		—	—	—	—	—	—	—
١٥	السكان ذوو النشاط الاقتصادي (١٥ سنة فأكثر) حسب أقسام النشاط الاقتصادي والحالة التعليمية		—	—	—	—	—	—	—
١٦	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب الفطاح وأقسام النشاط الاقتصادي والجنس		—	—	—	—	—	—	—
١٧	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب الحالة التعليمية وأهلن الرئيسية والجنس		—	—	—	—	—	—	—
١٨	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب أهلن الرئيسية والفطاح		—	—	—	—	—	—	—
١٩	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب الحالة العملية وفئات العمر		—	—	—	—	—	—	—

تابع جدول رقم (٢)

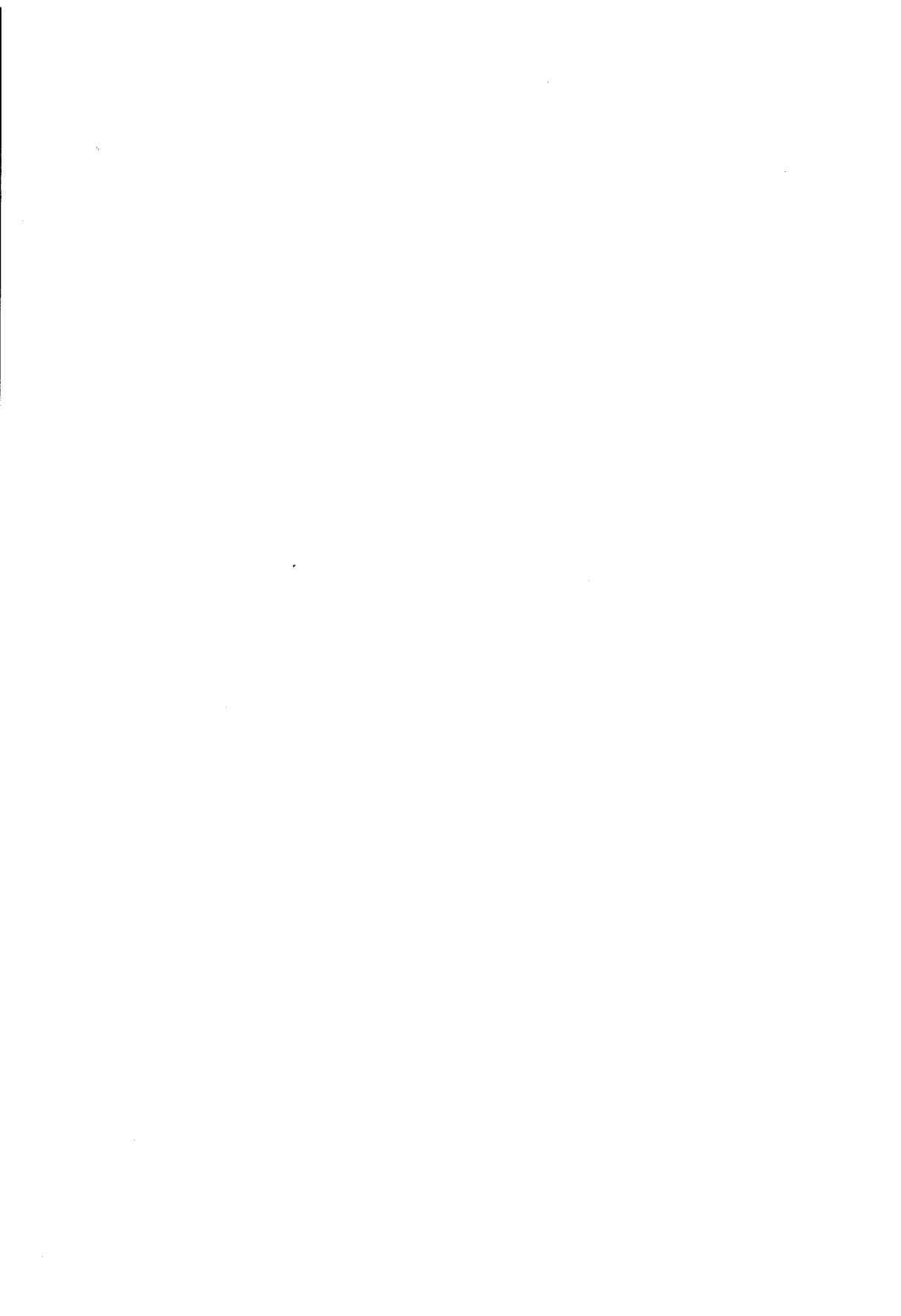
الرقم	نوع البيانات لاصحات القوى العاملة	البلدان الخالصة	المراق	الكويت	السعودية	قطر	البحرين	الإمارات	عمان
٢٠	السكان ذوو النشاط الاقتصادي حسب الحالة التعليمية والقطاع العمر		١٩٨٥	١٩٨٧	١٩٨١	١٩٨٧	١٩٨٧	١٩٨٤	١٩٨٥
٢١	السكان (١٩ سنة فأكثر) حسب العلاقة بقوة العمل حسب النوع وقات العمر		-	-	-	-	-	-	-
٢٢	تقديرات العرض من القوى العاملة حسب فئات السن والجنسية والنوع		-	-	-	-	-	-	-
٢٣	عدد المنتجات الصناعية الكبيرة والمنتجين وأجورهم حسب فئات المنتجين والقطاعات		-	-	-	-	-	-	-
٢٤	عدد المنتجات الصناعية الكبيرة والمنتجين حسب الصناعة والقطاع والجنس		-	-	-	-	-	-	-
٢٥	عدد المنتجات الصناعية المرسمة والصغيرة والمنتجين فيها وأجورهم حسب الصناعة (حجم الإنتاج محدد)		-	-	-	-	-	-	-
٢٦	المنشأة (حجم محدد) والمستخدمين والرتبات التقديرية والزرايا العميلة		-	-	-	-	-	-	-
٢٧	المنتجات (حجم محدد) والمستخدمين والرتبات والتقديرات العميلة حسب أقسام النشاط الاقتصادي		-	-	-	-	-	-	-
٢٨	التوزيع التقديري للمنتجين حسب أقسام النشاط الاقتصادي والنوع والجنسية		-	-	-	-	-	-	-
٢٩	التوزيع التقديري للمنتجين حسب الحالة التعليمية والنوع والجنسية		-	-	-	-	-	-	-
٣٠	التوزيع التقديري للمنتجين بأجر حسب الهيئة وقات الأجر الشهري		-	-	-	-	-	-	-
٣١	التوزيع التقديري للمنتجين حسب النوع والجنسية والحالة العميلة		-	-	-	-	-	-	-
٣٢	مشتقات القطاع الخاص والمفردك (حجم محدد) حسب أقسام النشاط الاقتصادي		-	-	-	-	-	-	-
٣٣	العاملين في الحكومة والقطاع الخاص حسب الدول		-	-	-	-	-	-	-
٣٤	العاملين في شركات التورال حسب الجنسية		-	-	-	-	-	-	-
٣٥	العاملين في القطاع الحكومي حسب الجنسية وأقسام المهن الرئيسية		-	-	-	-	-	-	-
٣٦	العاملين في القطاع الحكومي حسب الجنسية والحالة التعليمية والجنس		-	-	-	-	-	-	-
٣٧	العاملين في القطاع الحكومي حسب الجنسية والجنس والمهن الرئيسية		-	-	-	-	-	-	-
٣٨	العاملين في القطاع الحكومي حسب الجنس والجنسية وجهة العمل وقات العمر		-	-	-	-	-	-	-
٣٩	العاملين في القطاع المخطط حسب الجنسية والجنس والحالة التعليمية		-	-	-	-	-	-	-
٤٠	العاملين في القطاع الخاص حسب الجنسية والجنس وأقسام الرئيسية		-	-	-	-	-	-	-
٤١	العاملين في القطاع الخاص حسب الجنس والجنسية وأقسام المهن الرئيسية		-	-	-	-	-	-	-
٤٢	العاملين في القطاع الخاص حسب الحالة التعليمية والأقسام الرئيسية للمهن والجنس		-	-	-	-	-	-	-
٤٣	العاملين في القطاع الخاص حسب قات العمر وأقسام المهن الرئيسية وأقسام النشاط الاقتصادي		-	-	-	-	-	-	-

تسابع جدول رقم (٣)

الرقم	نوع البيانات لاحصاءات القوى العاملة	البلدان الخارجية	المراق	الكويت	السعودية	قطر	البحرين	الإمارات	عمان
٤٤	المطلوب في القطاع الخاص حسب فئات الراتب والحالة التعليمية والجنس وأقسام المهن الرئيسية		١٩٨٥	١٩٨٧	١٩٨١	١٩٨٧	١٩٨٧	١٩٨٤	١٩٨٥
٤٥	بعض معدلات التشغيل حسب الأنشطة الاقتصادية في المهن ذات الطبيعة الخاصة								
٤٦	العاملون في القطاع الخاص حسب طبيعة الاستخدام والمهن الرئيسية والجنس								
٤٧	العاملون في القطاع الخاص حسب التسهيلات المقدمة لهم من السكن والتنقل وأقسام النشاط الاقتصادي والجنس								
٤٨	التعاملون الجدد (كثير من سن محدد) حسب النوع والحالة التعليمية								
٤٩	تصاريح الإقامة لأول مرة للعمل في القطاع الخاص حسب أقسام النشاط الاقتصادي وأقسام المهنة								
٥٠	رخص العمل بالبحر المفتوحة من الموانئ حسب النوع والبناء								
٥١	رخص العمل المنوخة من اللدييات حسب المدن								
٥٢	تصاريح العمل الجديدة الصادرة عن مكاتب العمل حسب أقسام النشاط الاقتصادي والجنسية والإقامة								
٥٣	بطاقات العمل المشتركين في القطاع الخاص مصنفة حسب المجموعات المهنية الرئيسية وفئات الراتب الأساسي								
٥٤	بطاقات العمل المشتركين في القطاع الخاص حسب المجموعات المهنية الرئيسية وتوزيعها الإجمالي الشهري								
٥٥	الأفراد الممنوعون تأشيرات عمل حسب الإمارة								
٥٦	الأرقام المسجلة								
٥٧	الأجاني الممنوعون إقامة من قبل إدارة الجوازات حسب المنطقة والجنس								
٥٨	التأشيرات الصادرة عن سفارات وتتمتع بالدولة حسب نوع التأشيرة								
٥٩	بطاقات العمل الصادرة حسب المهن الرئيسية والجنسية								
٦٠	بطاقات العمل الصادرة حسب التصنيف المهني								
٦١	العمال المشمولون بالضمان الاجتماعي في القطاعين الاشتراكي والخاص								
٦٢	العمال المتقاعدون ورواتبهم الشهرية ويستلمو المكافآت حسب القطاع								
٦٣	المداع الممنوعة للمواطنين والمستخدمين المستحقين للمعاش التقاعدي								
٦٤	عدد مستلمي المكافآت التقاعدية وبالبالغ المدفوعة لهم								
٦٥	عدد التقاعدين المدنيين في الموانئ الرسمية وشبه الرسمية								

تابع جدول رقم (٣)

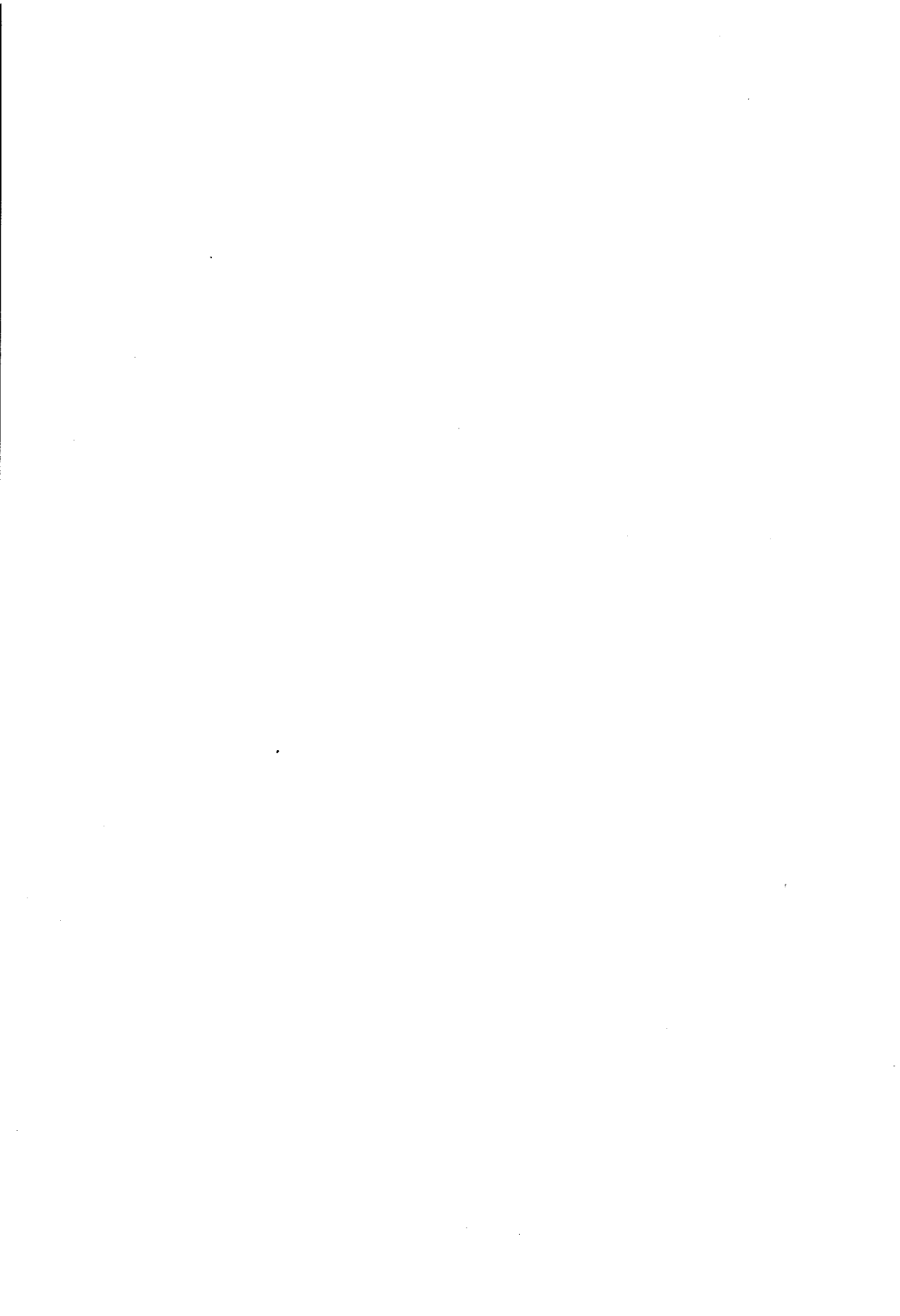
الرقم	نوع البيانات لإحصاءات القوى العاملة	البيانات الناتجة	العراق ١٩٨٥	الكويت ١٩٨٧	السعودية ١٩٨١	قطر ١٩٨٧	البحرين ١٩٨٧	الإمارات ١٩٨٤	عمان ١٩٨٥
٦٦		المرطوقين واستخدمون الحافلون على التقاعد في السنوات	-	-	-	-	-	-	-
٦٧		الحالات العمولة بنظام الضمان الاجتماعي	-	-	-	-	-	-	-
٦٨		تطور الخصومات المتعلقة بالخدمة الاجتماعية في ميزانية الدولة	-	-	-	-	-	-	-
٦٩		مراكز التنمية الاجتماعية ومراكز الخدمات الاجتماعية التابعة لوزارة العمل	-	-	-	-	-	-	-
٧٠		الدور الاجتماعية التابعة لوزارة العمل	-	-	-	-	-	-	-
٧١		نزلاء دور المسنين وضمان العقول والموقنين	-	-	-	-	-	-	-
٧٢		مبيت ومراكز الشباب والتفكير العلمية والأندية الرياضية	-	-	-	-	-	-	-
٧٣		التعويضات التقاعدية المعروفة للمعامل على فرع الضمان الصحي	-	-	-	-	-	-	-
٧٤		استكان ذوي الدخل المحدود مساكن شعبية أو مجانية	-	-	-	-	-	-	-
٧٥		الإسهم المتعلقة بالمساعدات الحكومية حسب سبب المساعدة	-	-	-	-	-	-	-
٧٦		عدد المشتغلين الصالحين حسب نوع النشاط الاقتصادي والجنسية الكاخصمين للتعليم	-	-	-	-	-	-	-
٧٧		التأمينات الاجتماعية	-	-	-	-	-	-	-
٧٨		اصابات العمل البالغة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية حسب موضع الاصابة	-	-	-	-	-	-	-
٧٨		حوادث المرور وعدد الاصابات	-	-	-	-	-	-	-
٧٩		عدد الاجانب القادمين والقادرين	-	-	-	-	-	-	-
٨٠		الدارس المهنية وعدد طلابها حسب الجنس والمحافظة	-	-	-	-	-	-	-
٨١		الدارس المهنية وعدد الهيئة التدريسية حسب المحافظة	-	-	-	-	-	-	-
٨٢		معاهد المعلمين والمعلمات وعدد طلابها والهيئة التدريسية	-	-	-	-	-	-	-
٨٣		الجامعات والمعاهد الفنية وعدد طلابها والهيئة التدريسية	-	-	-	-	-	-	-
٨٤		المقاولون والتخرجون من الجامعات والكليات والمعاهد الفنية	-	-	-	-	-	-	-
٨٥		الطالبة المستجدين والمقبولين بمعاهد التعليم التطبيقي	-	-	-	-	-	-	-
٨٦		خريجو معاهد التعليم التطبيقي حسب الجنسية والنوع	-	-	-	-	-	-	-
٨٧		المقبولين والخريجون من مراكز التدريب حسب النوع والجنسية	-	-	-	-	-	-	-
٨٨		تعليم الكبار وسفر الامة وعدد المراكز والمعلمين	-	-	-	-	-	-	-



البحث الثالث

**تخطيط القوى البشرية والقوى العاملة
بالدول العربية الخليجية**

**إعداد
الأستاذ طالب إبراهيم العقابي
وزارة التخطيط
بغداد**



المحتويات

الصفحة

من - إلى

٨١ - ٧٣ مفهوم واهداف تخطيط القوى العاملة	أولا :
٧٦ - ٧٣ ١ . تخطيط القوى العاملة	
٧٧ - ٧٦ ٢ . الحاجة الى تخطيط القوى العاملة	
٧٨ - ٧٧ ٣ . مشكلات تخطيط القوى العاملة في الدول النامية	
٧٩ - ٧٨ ٤ . اهداف تخطيط القوى العاملة	
٨٠ - ٧٩ ٥ . الخطوات التمهيديّة لتخطيط القوى العاملة	
٨١ - ٨٠ ٦ . العناصر المكونة لتخطيط القوى العاملة	
٨٩ - ٨٢ طرق وأساليب تقدير الاحتياجات من القوى العاملة	ثانيا :
٨٦ - ٨٢ ١ . أسلوب التنبؤ بالقوى العاملة	
٨٧ - ٨٦ ٢ . أسلوب العائد على الاستثمار في القوى العاملة	
٨٧ ٣ . أسلوب الطلب الاجتماعي	
٨٩ - ٨٧ ٤ . أساليب أخرى في تخطيط القوى العاملة	
٩٥ - ٩٠ تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة	ثالثا :
٩٥ - ٩٠ تخطيط احتياجات المؤسسة الى القوى العاملة	
٩٢ - ٩٠ ١ . تحليل الوضع الداخلي للمؤسسة	
٩٢ ٢ . تحديد الطلب على القوى العاملة في المستقبل	
٩٣ - ٩٢ ٣ . تقدير عرض القوى العاملة	
٩٤ - ٩٣ ٤ . مقارنة احتياجات المؤسسة المستقبلية مع العرض المتوقع	
 من القوى العاملة	
٩٥ - ٩٤ ٥ . اجراءات أخرى تقوم بها المؤسسة	

أولاً - مفهوم وأهداف تخطيط القوى العاملة :

١ - تخطيط القوى العاملة :

يقصد بتخطيط القوى العاملة : العملية المنظمة لحصص وتقدير موارد المجتمع من القوى البشرية ، بما فيها دراسة الموازين السكانية ، وموازن القوى العاملة وما يرتبط بها من مدخلات ومخرجات الجهاز التعليمي (١) .

وعُرف تخطيط القوى العاملة : بأنه « الموازنة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها » (٢) .
وعُرف كذلك بأنه «تحديد اتجاهات الطلب على القوى العاملة في المستقبل في ضوء الاهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تضعها القيادة السياسية اثناء وضعها للخطة الاقتصادية وأفضليات هذه الخطة ومدى متطلبات تلك الافضليات في التأثير على حجم العمل من حيث المستوى النوعي الذي تتطلبه هذه الحاجة ، اي مقدار الطلب على القوى العاملة وتركيبه » (٣) .

وعُرف تخطيط القوى العاملة ايضا على انه « التقدير السليم والواضح للقوى العاملة المطلوبة ، وتحديد نوع دقة هذه الاحتياجات . وهو يتضمن أيضا تقدير مصادر القوى العاملة المتاحة وتقدير الخطوات الضرورية لتنميتها تنمية سليمة ، والاستخدام الرشيد الأمثل لهذه المصادر . وكذلك يتضمن تقدير المؤسسات القائمة بالتعليم والتدريب واختيار مدى الحاجة الى بناء وحدات جديدة منها لتخريج أنواع جديدة من القوى العاملة المطلوبة » (٤) .

في ضوء هذه التعاريف لتخطيط القوى العاملة تظهر النقاط الاساسية التالية :

١ - ان التخطيط للقوى العاملة يهدف الى تحقيق الاستخدام الكفؤ للقوى العاملة ضمن اطار التخطيط الاقتصادي الشامل .

ب - ان تخطيط القوى العاملة يهدف الى تحقيق حالة التشغيل الكلي للقوة العاملة .

ج - ان تخطيط القوى العاملة يهدف الى تحقيق الترابط والتداخل بين احتياجات خطة التنمية

(١) علاء شفيق الرواي ، وعبدالرسول جاسم : مطابع جامعة الموصل ١٩٨٢ ، ص ١٦٥ .

(٢) وزارة التخطيط ، دراسة تفصيلية عن واقع القوى العاملة في العراق ، ١٩٧١ ، ص ١ .

(٣) بهنام يونان بطرس ، « وسائل واساليب تخطيط القوى العاملة في الوطن العربي مع اشارة خاصة للعراق » مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية ، العدد الثالث ، ١٩٧٨ ، ص ٧٢ .

(٤) أحمد زكي بدوي ، « المعجم العربي لمصطلحات العمل » ، مجلة العمل العربي ، مكتب العمل العربي ، العدد ١٢ ، ١٩٧٨ ، ص ١٢٠ .

الاقتصادية كما ونوعا الى القوى العاملة وبين مخرجات النظام التربوي ومؤسسات الاعداد الاخرى للقوى العاملة من جهة ثانية .

ان التخطيط للقوى العاملة يتداخل عمليا مع جميع عناصر واجزاء خطة التنمية ، وهذه العلاقة مباشرة وعضوية حيث أن اهداف الخطة تعتمد اساسا في تحقيقها على اعداد المشتغلين ومهاراتهم ومعدلات انتاجية عملهم ، ومدى توفر هؤلاء بالعدد والهيكلية المطلوبة .

وفي هذا الصدد لا بد من التمييز بين اصطلاح القوى العاملة أو قوة العمل وبين اصطلاح الموارد البشرية ، حيث كثيرا ما يتم الخلط بين هذين المفهومين .

ان مفهوم القوى العاملة يعني « تلك النسبة من السكان المدنيين الذين يبلغون سنا معينة ويعملون في اية من قطاعات الانتاج او الخدمات مقابل اجر أو كانوا متعطلين ولديهم القدرة والرغبة والاستعداد للعمل ويبحثون فعلا عن العمل » (٥) .

ويتضمن مفهوم القوى العاملة عناصر اساسية هي (٦) :

- قدرة الفرد على العمل .
- رغبة الفرد في العمل .
- استعداد الفرد للعمل .

ويتضح من خلال تحليل هذه العناصر الاساسية بأن مفهوم القوى العاملة يتمثل في تلك النسبة من السكان الذين يبلغون سنا معينة في سوق العمل او الذين يكونون عاطلين عن العمل ويبحثون عنه وهذا يعني ما يلي (٧) :

أ ان القوى العاملة تمثل جزءا معينا من الموارد البشرية في بلد ما ويتمثل هذا الجزء في ما يدعي نسبة مشاركة القوى العاملة بالنسبة للسكان وهذه النسبة تختلف من دولة الى اخرى نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية متعددة.

ب - يعتبر الفرد جزءا من القوى العاملة اذا بلغ سنا معينة وغالبا ما يحدد القانون في بلد ما الحد الادنى والحد الاعلى لعمر الفرد لكي يعتبر عضوا ضمن القوى العاملة في ذلك البلد ، حيث في هذا السن يتوافر الشخص للعمل ويرغب فيه وله القدرة عليه .

ج - ان مفهوم القوى العاملة لا يفرق بين الافراد من حيث اللون والجنس والعرق ، اي عدم التمييز في المعاملة .

ان قوة العمل هي جزء من السكان ويمكن معرفة حجم هذه القوة بمعرفة مجموع السكان وحجم الذين يستبعدون من هذا المجموع وتحسب قوة العمل على النحو التالي :

(٥) منصور أحمد منصور ، القوى العاملة تخطيط وظائفها وتقويم ادائها ، وكالة المطبوعات بالكويت ١٩٧٥ ، ص ٥ - ١٦ .
(٦) المصدر السابق ، ص ٣٣ .
(٧) الدكتور محسن عبدالله مخامرة ، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي ، المنظمة العربية للعلوم الادبية ، ادارة البحوث والدراسات ، عمان ١٩٨٦ ، ص ١١ .

- مجموع السكان من جميع الأعمار .
- أ - مطروحا منه مجموع الصغار تحت سن ١٤ ، والمحترزين في السجون ، والراقدين في المستشفيات ودور العجزة والمعلولين وغيرهم .
- ب - مطروحا منه عدد ربات البيوت .
- ج - مطروحا منه الطلاب بعد عمر ١٤ سنة الذين لا يعملون .
- د - مطروحا منه السكان في عمر ٧٠ سنة فما فوق .
- الباقي من السكان يمثل مجموع قوة العمل الحقيقية .
- هـ - مطروحا منه القوات المسلحة ورجال الأمن الداخلي ورجال الدين .
- يكون الباقي قوة العمل المتاحة .
- و - مطروحا منه مجموع العاطلين بسبب البطالة .
- يكون الباقي قوة العمل الفعلية سواء كانت تعمل فعلا أو في حالة توقف مؤقت بسبب المرض والاجازة أو غير ذلك .

ان مفهوم القوى العاملة لا يتضمن : (٨)

- القوات المسلحة ورجال الأمن الداخلي ورجال الدين .
- طلبة المدارس والجامعات في سن العمل .
- نزلاء السجون والمستشفيات .
- ربات البيوت .
- الاشخاص غير الراغبين في العمل وان كانوا قادرين عليه .
- العاجزون عن العمل .

ويمكن القول ان القوى العاملة = المشتغلون + المتعطلون عن العمل والراغبين فيه . اما في حالة وجود فئة عاطلة عن العمل لكنها لا تبحث عن عمل فان تلك الفئة لا تعتبر جزءا من القوى العاملة .

ان عدم وجود معيار محدد يمكن استخدامه لتحديد المقصود بالقوى العاملة أدى الى تعدد المصطلحات المستخدمة للدلالة على مفهوم القوى العاملة . وفي كثير من الاحيان استخدمت هذه المصطلحات كمرادفات لبعضها وللدلالة على نفس المضمون . ونرى أنه من المفيد جدا ولاغراض احصائية ولرسم السياسات المتعلقة بالقوى العاملة ايجاد مفهوم واحد ومحدد للقوى العاملة سواء على المستوى المحلي او القومي .

اما مفهوم الموارد البشرية ، وهو المفهوم الذي انتشر أخيرا ، فانه يعني مجموع السكان في القطر اي ان هذا المفهوم يضم ثلاث فئات او ثلاث مجموعات من السكان ، وهي مجموعة المشتغلين ومجموعة المتعطلين والمجموعة الثالثة هي مجموعة الخارجين من قوة العمل وبذا فان هذا المفهوم يطلق للدلالة على كل العناصر البشرية التي تقوم بدور انتاجي في بلد ما .

(٨) حسن صالح سلمان ، نحو استراتيجية لتخطيط القوى العاملة العربية ، كمدخل لتنمية الموارد البشرية ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ١٩٨٥ ، ص ١٢ .

الموارد البشرية = القوى العاملة + الخارجون عن قوة العمل .

ان حجم السكان النشطين اقتصاديا في اي مجتمع يزداد ويتسع بزيادة حجم السكان وبصورة طردية ، وقد تختلف نسب هذه الزيادة بتقدم المجتمع اقتصاديا وتكنولوجيا . ان زيادة حجم القوى العاملة أو نقصانها يتبع بشكل أو آخر اتساع أو تضيق استخدام وسائل الانتاج وتغير ظروف العمل . الا ان الثابت هو ان حجم القوى العاملة في الزراعة دائما يتجه نحو الانخفاض وذلك بسبب مغريات وطرق العمل في المدينة او التطور التكنولوجي لمعدات الانتاج في هذا القطاع بالاضافة الى تقدم المجتمع علميا واقتصاديا وتكنولوجيا^(٩) .

٢ - الحاجة الى تخطيط القوى العاملة :

يكتسب موضوع تخطيط القوى العاملة ، أهمية كبيرة في مختلف الدول المتقدمة منها والنامية ، فالدول المتقدمة تسعى ، وبشكل اساسي ، الى تحقيق زيادة أكبر في الانتاجية وتحسين الأداء والنوعية ، وكذلك تحقيق الموازنة بين التطور العلمي والتكنولوجي الهائل وبما يؤمن زيادة المردود والربحية ، اما في الدول النامية فيعود هذا الاهتمام الى محدودية سوق العمل في توفير القوى العاملة بالشكل والحجم المطلوب ، سيما وان هذه الدول تسعى الى القضاء على ظاهرة التخلف الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق نمو سريع من أجل رفع مستوى معيشة السكان والحاقه بدور الحضارة المتطورة .

ان عجز سوق العمل عن خلق الحجم المطلوب من القوى العاملة وواجهه يعود الى صعوبات مميزة تحول دون تفاعل العرض والطلب بشكل فاعل وهذه الصعوبات تعود الى^(١٠) :

- أ - عوامل ثقافية وحضارية وعادات عمل تحد من انتقال القوى العاملة بين المناطق الجغرافية او بين الوظائف المختلفة .
- ب - عدم توافر معلومات كافية عن سوق العمل فيما يتعلق بالامور وفرص العمل واماكن توافر القوى العاملة وهذه كلها تزيد من الفترة الزمنية اللازمة للأفراد لكي يستجيبوا للمؤشرات والمتغيرات الموجودة في سوق العمل .
- ج - الممارسات الاحتكارية والقيود التي يفرضها أصحاب الاعمال على من يحق له ممارسة العمل في مؤسساتهم مما يقيد حرية سوق العمل بالقيام بوظائفه المطلوبة .
- د - القيود والشروط التي تفرضها النقابات واتحادات العمال على مزاوله مهنة من المهن يحول دون خلق المرونة الكافية لتجاوب الأفراد مع مؤشرات سوق العمل .
- هـ - طول الفترة الزمنية اللازمة لتدريب القوى العاملة وخاصة الفئات المتخصصة منها وهذا

(٩) صادق مهدي السعيد ، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة ، مطبعة الثقافة العمالية ، بغداد ، ١٩٧٨ ، ص٩٨ .

(١٠) الدكتور محسن عبدالله مخامرة ، مصدر سابق .

يؤدي الى عدم قدرة تجاوب العرض مع الطلب على تلك المهن المتخصصة مما يجعل السوق باستمرار في حالة عدم توازن .

وهناك الصعوبات الناتجة عن العملية الانتاجية نفسها والتي تتحكم في مدى امكانية احلال نوع معين من القوى العاملة مكان نوع آخر في نفس العملية الانتاجية .

وحتى في حالة نجاحنا في التغلب على بعض القيود والصعوبات في سوق العمل فانه يصعب التغلب على عملية الاحلال بين أنواع القوى العاملة في العملية الانتاجية مما يقيد الناتج النهائي .

وخلاصة القول : أن الحاجة لتخطيط القوى العاملة تنتج من :

أ - عدم قدرة سوق العمل على القيام بدوره بشكل كامل مع وجود فترة تأخير زمنية طويلة لذلك الدور .

ب - صعوبة الاحلال بين أنواع القوى العاملة في العملية الانتاجية لأن مرونة الاحلال قد تكون صفرا او قريبة من الصفر .

٣ - مشكلات تخطيط القوى العاملة في الدول النامية :

ان معالجة قضايا القوى العاملة في البلاد النامية ، والتي تتلخص في جوهرها في مشكلة البطالة الهيكلية سواء أكانت ظاهرة أم مقنعة ، وعدم مرونة تحويل بعض فائض العمالة الى القطاع الحديث والاستفادة منهم بصورة كفؤة ، فالقطاع الحديث يحتاج الى اعداد اكبر من العمال الماهرين والفنيين والاختصاصيين وهؤلاء يندر وجودهم في الدول النامية الى حد ما بالاضافة الى عدم توفر الوسائل التعليمية والتدريبية الكافية ، لتحويلهم الى عمال ماهرين وفنيين . ويمكن تلخيص بعض المشكلات التي تواجه تخطيط القوى العاملة في الدول النامية والتي تؤدي الى صعوبة هذا التخطيط على النحو التالي :

أ - عدم وجود خطط تنمية شاملة في هذه الدول وحتى ان وجدت ربما تكون غير شاملة او قصيرة المدى . كما ان تقسيم القوى العاملة بين الفئات والمهارات والتخصصات المختلفة لا تستجيب لحاجات الخطط التنموية . وتفتقر هذه الفئات الى مقومات النهوض بكفاءتها الانتاجية .

ب - يتم التركيز في الدول النامية في التخطيط لجانب الطلب على القوى العاملة مع اهمال لجانب العرض منها وهذا يعني اهمال الجانب التعليمي .

ج - عدم وجود لغة مشتركة بين المخططين الذين يضعون الخطط وبين منفيديها مما يخلق مشاكل في تنفيذ الخطط بالاضافة الى تأخرها .

د - عدم توافر المعلومات الدقيقة والصحيحة والمطلوبة في الوقت المناسب لوضع خطط القوى العاملة^(١١) .

(١١) الدكتور محسن عبدالله مخامرة ... مصدر سابق .

هـ - افتراض النمطية في المستويات السائدة في هياكل القوى العاملة المتوفرة لديها حيث ان هذه الدول غير قادرة على تصور مستقبل نشاطها الاقتصادي وتطور القوى العاملة في ضوء هذا المستقبل .

و - ان مخرجات التعليم لا تنسجم (من الناحية النوعية) مع متطلبات التوسع في حجم التشغيل ، واحتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الى القوى العاملة بمختلف مستوياتها .

٤ - أهداف تخطيط القوى العاملة :

ان هدف تخطيط القوى العاملة على المستوى الاجمالي ، هو رسم استراتيجية واضحة ومحددة لتوفير القوى العاملة ، بحيث تكون قادرة على تحقيق الاهداف الاجمالية والاقتصادية في البلد . ان الحاجة لتخطيط القوى العاملة تظهر وبشكل واضح في الدول النامية والتي تسعى كما تطرقنا ، جاهدة لتنفيذ خطط التنمية القادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة لمواطنيها . وهنا تبدو العلاقة القوية والمترابطة بين تخطيط القوى العاملة والتخطيط الاقتصادي كأسلوب علمي وواع لادارة الاقتصاد الوطني حيث أن تخطيط القوى العاملة يسعى الى :

أ - تحقيق الاستخدام الأفضل للقوى العاملة ، بحيث يؤدي ذلك الى معالجة اشكال البطالة الهيكلية الذي يلعب دورا هاما في تحديد معدلات نمو الانتاج وبالتالي رفع مستويات المعيشة للأفراد .

ب - الاستغلال الكفؤ لقوة العمل بحيث يؤدي الى زيادة الانتاجية وتحسين كفاءة الاداء .

ج - الوصول الى التناسق التام بين مصادر وهيكل القوى العاملة وبين حاجات الاقتصاد الوطني لتلك القوى وذلك يعني ضمان زيادة حجم الاستخدام الى الحد الذي يكفي لتشغيل جميع طاقات العمل .

د - توفير متطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من الايدي العاملة وبمختلف تخصصاتها ولمختلف الانشطة الاقتصادية والاجتماعية .

هـ - تحت تأثير التطور التكنولوجي وضرورات تطوير كفاءة عمليات الانتاج تحدث في الاقتصاد القومي تغيرات هيكلية تستدعي حدوث تغيرات متوافقة في هيكل استخدام القوى العاملة ، كما وتستدعي في ذات الوقت تقوية العلاقات القطاعية والاقليمية واجراء عمليات منتظمة ومستمرة لاعادة توزيع القوى العاملة بين هذه القطاعات والاقاليم .

و - تنظيم عمليات رفع مهارة العاملين على أساس الحاجات التي يفرضها التقدم التكنولوجي وضرورات زيادة كفاءة الانتاج .

ز - التحكم في العلاقة بين التقدم والتطور التكنولوجي وتنظيم اساليب الانتاج من جهة وبين حجم استخدام أو تشغيل القوى العاملة من جهة ثانية ، وبنائها على اساس التوفيق والتنسيق التام بين التوفير او الاقتصاد في قوة العمل نتيجة تحديث الوسائل التكنولوجية

وأساليب الانتاج من جهة وبين الاستخدام الاقصى للسكان القادرين على العمل من جهة ثانية ، حيث تبقى الغاية الاساسية والمثلى لاي تخطيط للقوى العاملة هي الوصول الى أعلى معدلات لانتاجية العمل في القطاعات السلعية (السلع الاستهلاكية والانتاجية) والى أعلى مستوى للخدمات المختلفة المقدمة للأفراد في ذات الوقت الذي يتحقق فيه التشغيل الكامل لمجموع السكان النشطين اقتصاديا وتوزيعهم العقلاني على فروع الاقتصاد القومي وبشكل يتناسب مع الحاجات الفعلية والاهمية النسبية لكل قطاع اقتصادي وبما يحقق زيادة في معدل الدخل الحقيقي للفرد وبالتالي رفع مستوى معيشته .

أما عن وسائل تحقيق اهداف تخطيط القوى العاملة في البلاد النامية ، فيمكن تصنيفها كما يلي^(١٢) :

١ - ربط وتطوير المؤسسات التعليمية والتدريبية في الدول النامية بمتطلبات خطط التنمية الاقتصادية من الايدي العاملة ، بمختلف المهن والمهارات ، ويتصل بذلك ايضا تنظيم عملية رفع مستويات مهارة العاملين وفق الحاجات التي يفرضها التقدم في طرق الانتاج وضرورات تطوير كفاءتهم تبعا لذلك .

ب - تحسين الادارة وتنظيم العمل وهيكل الحوافز ، واتخاذ كافة الاجراءات الكفيلة بتحقيق الاستفادة الكفوة من عنصر العمل .

ج - توجيه هيكل ومعدلات الاجور بما يساعد على توفير الاعداد والانواع اللازمة من الايدي العاملة في الوقت والمكان الذي تبرز فيه الحاجة اليها ، وبالشكل الذي يساعد على الاستفادة - بصورة أكبر - من الوسيطين (أ) و(ب) اعلاه .

د - اتخاذ بعض الاجراءات التي تساعد على التأثير في المتغيرات الديموغرافية (مثل معدل المواليد واتجاهات الهجرة الداخلية ومعدلات المشاركة) بالشكل الذي ينسجم مع الظروف الخاصة في كل قطر .

هـ - ابداء الرأي والتوجيه بشأن الآثار التي قد تترتب على القرارات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية (في كافة القطاعات والمجالات) بالنسبة لتحقيق اهداف سياسة القوى العاملة في القطر . ويترتب على ذلك القيام بالتنسيق بين اهداف السياسة الاقتصادية العامة من جهة واهداف تخطيط القوى العاملة من جهة اخرى .

٥ - الخطوات التمهيدية لتخطيط القوى العاملة :

أ - التنبؤ بحجم وتركيب ومعدلات النمو السكاني وتشخيص العلاقة بين ذلك وبين نمو القوى العاملة المهاري والمهني (التنبؤات تمتد الى ٢٠ سنة أو أكثر) .

(١٢) د . العكيلي ، طارق وعمران عيسى الجبوري ، تخطيط القوى العاملة في العراق - بعض الجوانب النظرية والتطبيقية ، وزارة التخطيط ، هيئة تخطيط القوى العاملة ، ١٩٧٩ ، ص ١٤ .

ب - التنبؤ بالتغيرات الهيكلية الاقتصادية للدولة (تغيرات هيكلية في النظام الاقتصادي وانعكاساتها على سير الانتاج القومي والدخل القومي وتوزيعها) لمعرفة تطور ومنوال الطلب على القوى العاملة بهياكلها المهنية والمهارية .

ج - التنبؤ بمعدلات نمو انتاجية العمل الناتج عن التطور التكنيكي والتكنولوجي وتأثير ذلك على حجم وهيكل القوى العاملة .

د - التنبؤ بمعدلات الاجور في القطاعات الاقتصادية المختلفة .

هـ - معرفة التغيرات النوعية التي لا يمكن صياغتها بصورة كمية ، والتي يمكن ان يكون لها تأثير على أي من المتغيرات المذكورة اعلاه . ومن أمثلتها التشريعات والانظمة الادارية ذات العلاقة .

٦ - العناصر المكونة لتخطيط القوى العاملة :

هناك بعض العناصر والأجزاء المكونة لتخطيط القوى العاملة لا بد ان تؤخذ بنظر الاعتبار عند اعداد الخطة تتضمن :

١ - اتجاهات نمو السكان :

١ . المعدلات السابقة لنمو السكان وبصفة خاصة وضع السكان في سن العمل ومعدلات الولادة والوفيات وتوقعات الحياة .

٢ . التنبؤ بمعدلات النمو لعشرين سنة أو أكثر .

٣ . الحصول على بيانات أساسية بتوزيع السكان حسب :

- فئات العمر .

- الجنس .

- الحضر والريف والأقاليم .

٤ . حركة الهجرة .

ب - اعداد موازين القوى العاملة :

هناك بعض الموازين التفصيلية لجانبي عرض القوى العاملة والطلب عليها لا بد من ايجادها ، وهذه الموازين يمكن ان تكون حسب المهن ومستويات المهارة والتخصص ومستويات التعليم ولا بد ان تقود هذه الموازين الى وضع السياسة الخاصة بكيفية مواجهة الاحلال وبهذا فان الميزان : هو أداة فنية بيد المخطط يتضمن تقديرات عن العرض المتوقع للقوى العاملة والطلب الذي سيقع عليها .

وهكذا فان الموازين ليست خططا بحد ذاتها بل أدوات مساعدة لوضع الخطة وبالرغم من ذلك فانها تحتل مكانا في الخطة والموازين على اشكال منها :

١ . الميزان الاجمالي (العام) للقوى العاملة .

٢ . الموازين التفصيلية كميزان العمال المهرة وميزان الفنيين وميزان الاختصاصيين وغيرها .

ان التمكن من اعداد موازين دقيقة ومفصلة للقوى العاملة يقود بالدرجة الرئيسية الى معرفة وتحديد الاحتياطي من القوى العاملة والى معرفة وتحديد القوى العاملة المتعطلة الذي يجب ان يكون منطلقا لسياسات اقتصادية واجتماعية تركز اهتماما كاملا لاستخدام مجمل عنصر العمل .

ثانيا - طرق وأساليب تقدير الاحتياجات من القوى العاملة

مهما تكن طريقة التقدير المتبعة ، فإن العامل الحاسم في هذه العملية هو البدء بتجميع أكبر قدر من المعلومات والبيانات حول الاتجاهات الماضية في مجالات التشغيل والانتاجية في الصناعة أو الاقتصاد . ومن أهم الطرق المستخدمة في تخطيط القوى العاملة على المستوى الاجمالي :

١ - اسلوب التنبؤ بالقوى العاملة :

بني هذا الاسلوب على أساس التنبؤ باحتياجات الاقتصاد الوطني الى القوى العاملة لتحقيق هدف اقتصادي معين وخلال فترة زمنية معينة . وفي ضوء هذه التنبؤات يتم تخطيط القطاع التعليمي والتدريب بحيث يستطيع تزويد الاقتصاد الوطني بما يحتاجه من القوى العاملة خلال فترة الخطة ولأجل تحقيق الهدف الاقتصادي المطلوب .

لقد طورت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (O E C D) هذا الاسلوب لتطوير الاحتياجات التعليمية القادرة على مواجهة متطلبات التنمية من القوى البشرية في ست دول من دول البحر الابيض المتوسط هي (اسبانيا ، ايطاليا ، اليونان ، يوغسلافيا ، تركيا ، والبرتغال) ذلك للاعوام ١٩٦٠ - ١٩٧٥ وتضمن هذا المشروع المراحل التالية لجانب الطلب^(١٣) :

- أ - تحديد معدل النمو المراد تحقيقه في الناتج المحلي الاجمالي خلال سنوات الخطة .
- ب - توزيع معدل النمو في الناتج المحلي الاجمالي حسب القطاعات الاقتصادية .
- ج - توزيع معدلات النمو في كل قطاع بحسب النشاطات الموجودة في ذلك القطاع .
- د - تحديد معدل انتاجية الفرد الواحد من القوى العاملة في كل قطاع من القطاعات المختلفة أو كل صناعة أو نشاط .

ان احتساب معدلات الانتاجية للقوى العاملة من أكثر المراحل صعوبة وفي العادة هناك أكثر من بديل يستخدم للحصول على معدل انتاجية الفرد منها :

- أ - رسم اتجاهات الانتاجية خلال السنوات الماضية كدالة للانتاج أو كدالة للزمن لأجل التنبؤ بمعدلات الانتاجية .
- ب - استخدام معدلات الانتاجية السائدة في الدول الاكثر تقدما على أساس الفكرة القائلة بأن هناك مسارا محددًا للقوى العاملة ستتسلكه اقتصاديات الدول المختلفة خلال مسيرتها التنموية .

(١٣) الدكتور محسن عبدالله مخامرة ... مصدر سابق .

ج - استخدام معدل انتاجية الفرد في القطاع الاكثر تقدما في الناتج القومي الاجمالي وتطبيقه على باقي القطاعات الاخرى . على أساس أن معدل الانتاجية السائد في القطاع الأكثر تقدما سيصبح هدفه المعدل السائد في باقي القطاعات .

د - تقسيم الناتج المحلي الاجمالي المراد الوصول اليه في سنوات الخطة على معدل انتاجية الفرد المتوقعة (أخذين بنظر الاعتبار التغيرات التكنولوجية واستخدام الآلات الحديثة) للحصول على حجم القوى العاملة المطلوبة في كل قطاع من قطاعات الاقتصاد . والتي تعتبر ضرورية لتحقيق معدل النمو المطلوب في الناتج المحلي الاجمالي في ذلك القطاع وخلال فترة الخطة .

هـ - توزيع القوى العاملة المطلوبة لتحقيق معدلات النمو المطلوبة لكل قطاع حسب الفئات المهنية (الوظيفية) .

و - ترجمة الهيكل الوظيفي المطلوب الى الهيكل التعليمي وذلك بمواءمة المستويات التعليمية الرسمية واللازمة لكل مهنة أو وظيفة وتحديد سياسات القبول في ضوء ذلك .

وتعتبر هذه المرحلة من أصعب المراحل التي تمر بها عملية تخطيط القوى العاملة لأنه ليس هناك معيار محدد لعدد السنين التعليمية أو التدريبية اللازمة لكل وظيفة من الوظائف المطلوبة في تخطيط القوى العاملة ، عدا بعض المهن كالطب والهندسة . ان الكثير من المهن والمهارات الوظيفية لا يمكن تحديد فترات زمنية لأجل اعدادها وبالشكل المطلوب وإنما تحتاج الى مهارة خاصة وهذه لا تكتسب بالتعليم والتدريب فقط .

في الخطوات السابقة أوضحنا كيفية تقدير الاحتياجات الى القوى العاملة اما تقدير العرض من القوى العاملة فيتضمن المراحل التالية :

أ - تقدير حجم القوى البشرية ولغاية عام ٢٠٠٠ على سبيل المثال ويتم ذلك عن طريق تقدير الزيادة السنوية للسكان واعتبارا من سنة الاساس وهذه تعتمد على الامور التالية :

- معدل الولادات .

- معدل الوفيات .

- الهجرة من والى القطر .

ب - تقدير حجم القوى العاملة المعروضة وذلك عن طريق تحديد نسبة مساهمة السكان بالقوى العاملة وهذا يعني :

- تخفيض معدل الاعالة في الاسرة .

- زيادة نسبة مشاركة المرأة .

ج - توزيع القوى العاملة المتوقعة على الفئات المهنية المختلفة المطلوبة والتي ستتوفر في الاقتصاد الوطني خلال سنوات الخطة .

ويعد ان استعرضنا مراحل تحديد الطلب والعرض من القوى العاملة فان المرحلة الأخيرة في تخطيط القوى العاملة تتضمن مقارنة الاحتياجات من القوى العاملة الطلب مع العرض والمتوفرة

خلال سنوات الخطة ، وفي ضوء هذه المقارنة يتخذ الكثير من القرارات لمواجهة الموقف ، وهنا تبرز لنا احدى الحالات التالية :

أ - تساوي الطلب مع العرض من القوى العاملة ، وهذا يدل على تجاوب العرض وبشكل مرض مع الطلب وهذه حالة نادرة .

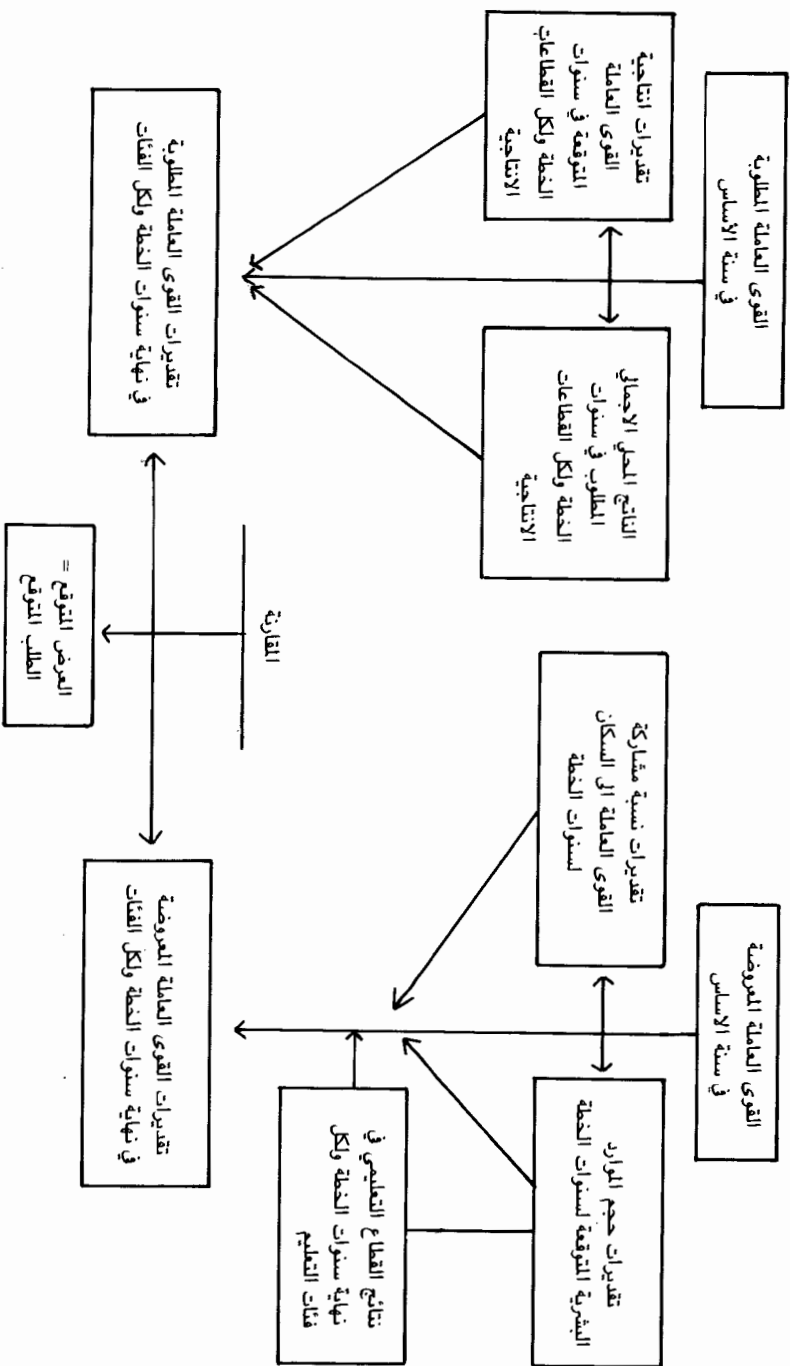
ب - اذا زاد العرض على الطلب من القوى العاملة فهذا يشير الى بطالة متوقعة في سوق العمل . وهذه البطالة اما شاملة لكل المهن أو الوظائف أو بطالة هيكلية مرتبطة بعرض زائد من فئة معينة من القوى العاملة يصاحبه طلب كبير على فئة اخرى من القوى العاملة لاعتبارات فنية خاصة في الأجل القصير .

ج - زيادة الطلب من القوى العاملة على المعروض منها خلال سنوات الخطة وهنا يجب اتخاذ بعض القرارات منها :

- الاعتماد على العمالة الوافدة وخاصة في الامد القصير لتلافي النقص .

وكما قلنا سابقا ان هذا الاسلوب في تقدير الاحتياجات يحتاج توافر معلومات متنوعة وكافية عن القوى العاملة من حيث تصنيفها مهنيا وقطاعياً وعمريا وغيرها من المعلومات الاخرى .

شكل رقم (١)
مراحل التنبؤ بالقوى العاملة



يوضح الشكل رقم (١) مراحل تخطيط القوى العاملة بأسلوب التنبؤ بالقوى العاملة .
لقد أثر التوسع في هذا الاسلوب لاعطاء التصور الكامل من مراحل التخطيط للقوى العاملة
وستتطرق في الصفحات اللاحقة للاساليب الاخرى في تخطيط القوى العاملة .

٢ - اسلوب العائد على الاستثمار في القوى العاملة :

هذا الاسلوب يساعد المخطط على اتخاذ قرار في توجيه الاستثمار نحو فئات ومهن معينة ، وهو
كمؤشر على مدى جدوى الاستثمار في القوى العاملة (بكل الفئات منها او بفئة معينة) او عدم
جدوى ذلك .

ومعدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة هو سعر الخصم الذي تصبح بموجبه القيمة
المتوقعة لصافي الدخل المتأتي للفرد خلال حياته تساوى صفرًا وكما في المعادلة التالية :

$$\text{صفر} = \frac{د - ك}{(1+r)^n} \quad \begin{array}{c} ٥٩ - ٦٤ = ن \\ \hline \text{Z} \\ \hline ١٥ = ن \end{array}$$

حيث ان :

د = الدخل المتأتي للفرد قبل الضريبة وبعدها .

ك = تكاليف التعليم أو اي تكاليف أخرى مصاحبة لها كتكاليف الفرصة البديلة .

ن = ١٥ السن القانونية المسموح بها للفرد ان يلتحق بسوق العمل .

ن = ٦٤ للذكور ، ٥٩ للاناث سن التقاعد القانوني للعمال .

ن = عدد السنوات التي يقضيها الفرد في سوق العمل (٦٤ - ١٥ = ٤٩) .

ر = معدل العائد على الاستثمار .

هناك فئة من القوى العاملة تسمى فئة المقارنة تقارن بها الفئات المحسوبة بهذه الطريقة ، فاذا
كان العائد للفئة الاولى اكبر من عائد فئة المقارنة فان ذلك يشير الى أن الاستثمار في تلك الفئة من
القوى العاملة مربح ومرغوب فيه والعكس صحيح .

ان هذا الاسلوب يتطلب معلومات محددة وهي :

أ - معلومات عن الفئات المهنية المختلفة التي تتكون منها القوى العاملة من حيث عدد الفئات
وحجمها .

ب - معلومات عن التعليم ، والاعمار ، والدخل لفئات القوى العاملة .

ج - تكاليف التعليم وحسب مستوياته المختلفة وأنواعه .

ولقد وجهت الى هذه الطريقة او الاسلوب عدة انتقادات منها :

- الدرجة العالية من التداخل بين التعليم والدخل حيث يصعب شمول العلاقة بين التعليم والدخل لأجل قياس تأثير التعليم على الدخل .

- اعتبار الطلب على التعليم يحفز العامل المادي فقط ويهمل الجوانب غير المادية كالمستوى الثقافي والاجتماعي والوظيفي التي يحصل عليها الفرد نتيجة التعليم بالاضافة الى العائد المادي .

- يهمل هذا الأسلوب التطورات التكنولوجية والاقتصادية وتأثيرها على مستوى الدخل وتكاليف التعليم .

٣ - اسلوب الطلب الاجتماعي :

يتضمن هذا الاسلوب في تخطيط القوى العاملة فكرة أساسية تشير بمضمونها الى أن التوسع في النظام التعليمي وزيادة الاستثمار فيه يجب ان يكون موجها نحو تلبية الطلب الفردي والاسري على التعليم والتنوع فيه وهو العامل الذي يوجه الاستثمارات في النظام التعليمي .

٤ - اساليب أخرى في تخطيط القوى العاملة :

١ - اسلوب المقارنة الدولية :

يتضمن هذا الاسلوب استخدام المعلومات العائدة الى القوى العاملة في دولة أخرى في مرحلة ما من مراحل النمو وتطور تلك الدولة وتطبيقها على الدولة المعنية بوضع خطة القوى العاملة فيها . ان الفرضية الاساسية في طريقة المقارنات ، هي ان النمو الاقتصادي في الاقطار المختلفة يمر بمراحل متشابهة وينعكس ذلك على نمو وتركيب القوى العاملة فيها . وهذا الاسلوب اتبعه العراق في عام ١٩٧٥ ولخطة القوى العاملة للفترة ١٩٧٦-١٩٨٠ .

ب - اسلوب المسح الاحصائي للمؤسسات :

يعتمد هذا الاسلوب في تخطيط القوى العاملة على أساس المعلومات التي يمكن الحصول عليها من اصحاب الاعمال عن طريق المسح الاحصائي لتخمين وتقدير الطلب الفعال لاجمالي القوى العاملة للمؤسسة أو المشروع في سنة الهدف . ولهذا الغرض يمكن تنظيم مقابلات واستمارة استبيان لعينة أو عينات من المؤسسات . وتستخدم المعلومات التي تم الحصول عليها بهذه الطريقة وفي ضوء خطط انتاجهم او النشاطات التي يرغبون بانجازها خلال فترة محددة ، كأساس للتنبؤ أو لتقدير الاحتياجات الى القوى العاملة في سنة الهدف .

ان هذا الاسلوب يمكننا من القيام بهذه العملية في فترات اعتيادية أو متسقة ويمكن الحصول على معلومات حديثة حول مستقبل الاوضاع في سوق العمل . ولكن ثمة مشاكل تتضمنه تكمن في عدم قدرة اصحاب المشاريع على تقدير احتياجاتهم او عدم رغبتهم في التعاون وغالبا ما تكون هناك اخطاء نتيجة صعوبة تنبؤ اصحاب الاعمال بالآثار المحتملة للتغير في اساليب الانتاج في أعمالهم . ومن زاوية أخرى فان بعض المشاريع قد تنشأ حديثا

او قد تختفي من السوق . كما وأن بعض المشاريع لا تتمكن من التمييز بين احتياجاتها الاجمالية واحتياجاتها الصافية الى الايدي العاملة (١٤).

ويستلزم تطبيق هذه الطريقة توفير البيانات التالية :

- عينة من المؤسسات والمشاريع الاقتصادية .

- التركيب المهني للتشغيل في المؤسسات والمشاريع الداخلة في العينة .

- التركيب المهني لحجم التشغيل الكلي للقطاع ككل .

- معلومات تتعلق بمستقبل نمو العينة والقطاع المشمولين بعملية المسح مثل قيمة الانتاج المتوقع تحقيقه خلال السنوات الخمس المقبلة . وقد اعتمد العراق هذا الاسلوب في بداية السبعينات واعتمد أسلوب المسح الشامل في اعداد خطة القوى العاملة ١٩٨٦ - ١٩٩٠ عام ١٩٨٧ .

- أسلوب التنبؤ وفق الاتجاهات التاريخية :

يعتمد هذا الاسلوب على مد الاتجاه الماضي أو التاريخي ، ومن ثم اجراء تعديلات تحكيمية حول اختلاف اتجاهات المستقبل عن الماضي وفي ضوء الاهداف والمتغيرات التي تطرأ على اساليب الانتاج ونوع التكنولوجيا المستخدمة والتي تؤثر في نوعية القوى العاملة المطلوبة .

تتطلب هذه الطريقة بيانات احصائية لسلسلة زمنية لعدد معقول من السنوات (لا تقل عن عشر سنوات) تتضمن الهياكل المهنية والمهنية للقوى العاملة موزعة حسب الجنس والقطاعات الاقتصادية . ان طول الفترة يحقق الى حد ما درجة معقولة من الاستقرار لخط الاتجاه العام فيقدر عدم استقرار الاتجاه العام بقدر ما يجب اطالة الفترة الزمنية موضوع التحليل .

وتشتق من هذه الطريقة طريقة اخرى تسمى تحليل الانحدار ويمكن اتباع هذه الطريقة لمعرفة توزيع القوى العاملة في سنة الهدف او خلال الفترة التي يغطيها التنبؤ للقطاعات الاقتصادية او المجموعات المهنية . وهذه الطريقة تفترض أساسا معرفة العدد الكلي للقوى العاملة المطلوبة في سنة الهدف .

ويستلزم تطبيق هاتين الطريقتين توفير البيانات التالية :

- سلسلة زمنية حول القوى العاملة في القطاعات الرئيسية والمهن المختلفة .

- سلسلة زمنية حول الانتاج المتحقق حسب القطاعات والصناعات المختلفة .

- سلسلة زمنية عن المتغيرات الخاصة ذات العلاقة مثل السكان وحجم الانتاج والتشغيل في بعض الفروع القطاعية ، والمهن الرئيسية .

(١٤) د. العكيلي ، طارق وعمران عيسى الجبوري ، مصدر سابق ، ص ٢٢ .

ونعتقد أنه من الممكن اتباع طريقة الاتجاهات الماضية لتقدير حجم الاحتياجات من القوى العاملة على مستوى الاقتصاد الوطني ، وفي القطاعات الرئيسية . وخاصة اذا كان التقدير يتناول الاعداد الشاملة للقوى العاملة .

ثالثا - تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة

يهدف هذا النوع من التخطيط الى توفير القوى العاملة المطلوبة المدربة والمؤهلة والقادرة على تحقيق اهداف المؤسسة وضمان استمرار العمل فيها في المكان والزمان الملائمين لتلك المؤسسة .

لقد ازداد الاهتمام والتركيز على العنصر البشري في المؤسسة منذ ظهور نظرية رأس المال البشري في بداية الخمسينات والتي تتلخص في أن استثمار المؤسسة بالعاملين لديها يعود بالفائدة عليها كأي استثمار آخر . كما تضاعف الاهتمام بالعاملين بالمؤسسة نتيجة انخفاض الانتاجية في الدول المتقدمة واعتبار الفرد الاساس في أي حل للتغلب على هذه المشكلة .

وتظهر أهمية قيام المؤسسة بتخطيط القوى العاملة من خلال ما يتحقق عن ذلك من فوائد . ومن تلك الفوائد ما يلي (١٥) :-

١ - يساعد تخطيط القوى العاملة على تحديد حاجات المؤسسة من الافراد لفترات زمنية قادمة .

٢ - يمكن المؤسسة من الاستعداد لمواجهة التغيرات والتطورات التي تحدث في الاسواق التي تتعامل معها كالكنولوجيا والمنتجات المنافسة وقوانين الدولة .. لأن مثل هذه التغيرات تخلق عادة تغيرا في محتوى العمل والمهارات المطلوبة وانواعها وعددها .. مما يستدعي الاعداد والتخطيط لمواجهة مثل هذه التغيرات .

٣ - يساعد في تطوير مصادر الحصول على الافراد ذوي الكفاءات العالية والمتخصصة وخاصة فئة المديرين لا سيما اذا تضمنت الخطة سياسة الترقية من الداخل .

٤ - يشكل تخطيط القوى العاملة جزءا اساسيا من التخطيط الاستراتيجي العام للمؤسسة ومن ثم فإن غياب مثل هذا التخطيط يؤدي الى ضعف التخطيط الاستراتيجي وتقليل قيمته لمستقبل المؤسسة .

تخطيط احتياجات المؤسسة الى القوى العاملة :

تتضمن عملية تخطيط احتياجات المؤسسة من القوى العاملة المراحل التالية :

١ - تحليل الوضع الداخلي للمؤسسة ويشمل :

١ - تحليل المخزون الحالي للمؤسسة من القوى العاملة : ويتم ذلك عن طريق دراسة ما

(١٥) مصدر سابق .

يتوفر في المؤسسة من كفاءات بشرية وذلك عن طريق مسح احصائي . ويتضمن المسح بصورة عامة المعلومات التالية :

- معلومات شخصية .

- التعليم .

- الخبرة .

- الانجاز والامكانات المستقبلية .

- أهداف المستقبل المهنية (العملية) .

وقد كانت المؤسسات تستخدم بطاقة المعلومات عن القوى العاملة في حالة العمل الاداري اليدوي ، اما الآن فان كثيرا من هذه البيانات يمكن استخراجها عن طريق استخدام الكمبيوتر .

ان اجراء مثل هذا المسح يساعد في (١٦) :

- التأثير على قرارات المؤسسة والاهتمام بالفرص المتاحة لها وخاصة ما يتعلق منها بحالات توسع الشركة وتغير استراتيجيتها .

- اتخاذ القرارات المتعلقة بالافراد من حيث اختيارهم لبرامج التدريب والتطور وترقيتهم ، وتطويرهم بمهام خاصة .. الخ .

- الكشف عن مناطق الخطر التي يمكن أن تؤثر على قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها مثل معدلات دوران العمل العالية ، عدم الرضا ، التقادم .

- تحديد الكفاءات الادارية الحالية والمتوقعة للمؤسسة . وتحديد المراكز الادارية التي يتوقع أن تصبح شاغرة نتيجة الترقية او النقل .

ب - تحليل العمل : ويتضمن ذلك الدراسة الدقيقة لكل مهام العمل وواجباته ومسئولياته بالاضافة الى المهارات والقدرات والمعلومات التي يحتاجها الفرد لانجاز ذلك العمل بكفاية شاملة . ويتضمن تحليل العمل عنصرين أساسيين هما :

- وصف العمل : وهو عبارة عن معلومات مفصلة ومكتوبة عن العمل من حيث طبيعة خصائصه ، واجباته ، مسئولياته ، ظروفه البيئية . ويعتبر وصف العمل المصدر الاساسي لتحديد معايير الانجاز بالنسبة للعاملين والتي على أساسها يتم تقييم الانجاز الحقيقي للعامل للتأكد من مدى قيامه بواجبه المطلوب .

- وصف العامل : ويتضمن معلومات مكتوبة عن مؤهلات الفرد من حيث مهاراته ، قدراته ، معلوماته ، صفاته ، قدراته الجسمية والصحية . ويعتبر امتلاك الفرد لهذه المؤهلات ضروريا لقيامه بانجاز العمل الموكل اليه بالشكل المطلوب وعلى اساس معايير الانجاز المحددة مسبقا . ويتم جمع هذه المعلومات من مصادرها الاساسية باحدى الطرق التالية :

(١٦) د . محسن عبدالله مخامرة .. مصدر سابق .

- الملاحظة .
- المقابلة .
- الاستبيان .

٢ - تحديد الطلب على القوى العاملة في المستقبل :

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على حجم القوى العاملة المطلوبة منها :

- أ - عوامل خارجية : وتتميز هذه العوامل بصعوبة التنبؤ بها والتأثير عليها من قبل المؤسسة ودرجة عدم التأكد في التنبؤ بها عالية ومنها :
 - عوامل اقتصادية : التضخم ، البطالة ، معدلات الاسعار .
 - عوامل اجتماعية وسياسية وقانونية : التغيرات السكانية ، التغيرات في العادات والقيم والتقاليد ، التشريعات العمالية والتحالفات الاقتصادية والتجارية .
 - عوامل تكنولوجية : كان الاعتقاد السائد بأن استخدام المكننة سوف يؤدي الى زيادة نسبة البطالة بين العمال ، ولكن نجد ان صناعة الكمبيوتر توظف عددا كبيرا من العمال وكذلك بالنسبة للمتخصصين بالعمل على أجهزة الكمبيوتر .
 - عوامل تنافسية : وهذا يؤثر على حصة المؤسسة في السوق ثم الطلب على القوى العاملة من قبل هذه المؤسسة .

- ب - عوامل مؤسسية : ان اهداف وخطط المؤسسة للمستقبل تحددتها حاجة المؤسسة من القوى العاملة لفترات قادمة . وهذا باختصار يعني تحديد الطلب على القوى العاملة من قبل المؤسسة ، وكنتيجة للطلب على منتجات وخدمات المؤسسة . وان اي تغير في حجم ونوعية المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة ينعكس بصورة أو بأخرى على حجم القوى العاملة .

٣ - تقدير عرض القوى العاملة :

وبعد تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة للفترات المستقبلية القادمة تأتي مرحلة تقدير عرض القوى العاملة . ويساعد تقدير عرض القوى العاملة في تسهيل تنفيذ جوانب متعددة ومتعلقة بتخطيط القوى العاملة ومنها :

- أ - المساعدة في اجتذاب القوى العاملة المطلوبة للمؤسسة .
 - ب - تحديد الحاجات التدريبية للقوى العاملة .
 - ج - تحديد كمية الاستثمارات الرأسمالية في المعدات والآلات والاجهزة الالكترونية لاستخدامها بديلا للقوى العاملة او مكمله لاحتياجاتها .
 - د - المساعدة في تحديد الطاقة الانتاجية المستقبلية للمؤسسة .
 - هـ - المساعدة في تقدير تكلفة الايدي العاملة في الانتاج .
- وتشمل هذه المرحلة تقدير العرض الداخلي والعرض الخارجي للقوى العاملة :

أ - العرض الداخلي : يتضمن تقدير الموجود الفعلي من القوى العاملة في داخل المؤسسة وخلال فترة الخطة القادمة ، حيث يتضمن ذلك تحمل مخزون القوى العاملة والعوامل التي تؤثر على هذا المخزون سواء بإنهاء خدمة العمال ، الاحالة على التقاعد ، الاستقالة أو المرض ، النقل ، الترقيات ، اعارة الخدمات وغيرها .

ب - العرض الخارجي : ويشمل ذلك دراسة العوامل المؤثرة على العرض الكلي للقوى العاملة من خلال العوامل التالية :

- اعداد الخريجين في الجامعات والمعاهد التعليمية .
- مستويات استيراد العمالة الخارجية ومدى توفيرها والسياسات المتعلقة بها .
- عودة القوى العاملة المهاجرة ان وجدت .
- تطور نسبة مشاركة القوى العاملة بالنسبة للسكان وعلى الأخص الاناث منهم .
- الهجرة الداخلية والظروف الاقليمية .
- مستويات الاجور والرواتب في سوق العمل .
- العمالة الوافدة من الخارج .

٤ - مقارنة احتياجات المؤسسة المستقبلية مع العرض المتوقع من القوى العاملة :

في ضوء هذه المقارنة تلجأ المؤسسة الى اتخاذ جملة من القرارات ويمكن تقسيمها الى قسمين :

أ - القرارات التي تلجأ اليها المؤسسة في حالة كون الطلب اكبر من العرض :

- توظيف عاملين جدد .
- تشغيل العاملين وقتاً اضافياً .
- احلال الآلات بدل الايدي العاملة اذا امكن .
- اللجوء الى العمالة الخارجية .
- اللجوء الى تعديل اهداف المؤسسة بالشكل الذي يتلاءم مع ما هو متوفر من القوى العاملة في سوق العمل .

ب - القرارات التي تلجأ اليها المؤسسة في حالة كون الطلب أقل من العرض :

- تسريح العمال .
- الاحالة على التقاعد .
- نقل العاملين من عمل الى آخر .
- اعادة تدريب العاملين .
- تخفيض ساعات العمل .
- الغاء العمل الاضافي .
- اعطاء اجازات طويلة .

أما في حالة تساوى الطلب مع المعروض من القوى العاملة فليس هناك من مشكلة ومن ثم تتولى المؤسسة تحقيق أهدافها المرسومة وحسب برامجها . لاحظ الشكل رقم (٢) .

٥ - إجراءات أخرى تقوم بها المؤسسة :

هناك بعض الإجراءات التي تقوم بها المؤسسة لأجل المساعدة في تنفيذ خطة القوى العاملة خلال الفترات الزمنية ومن هذه النشاطات :

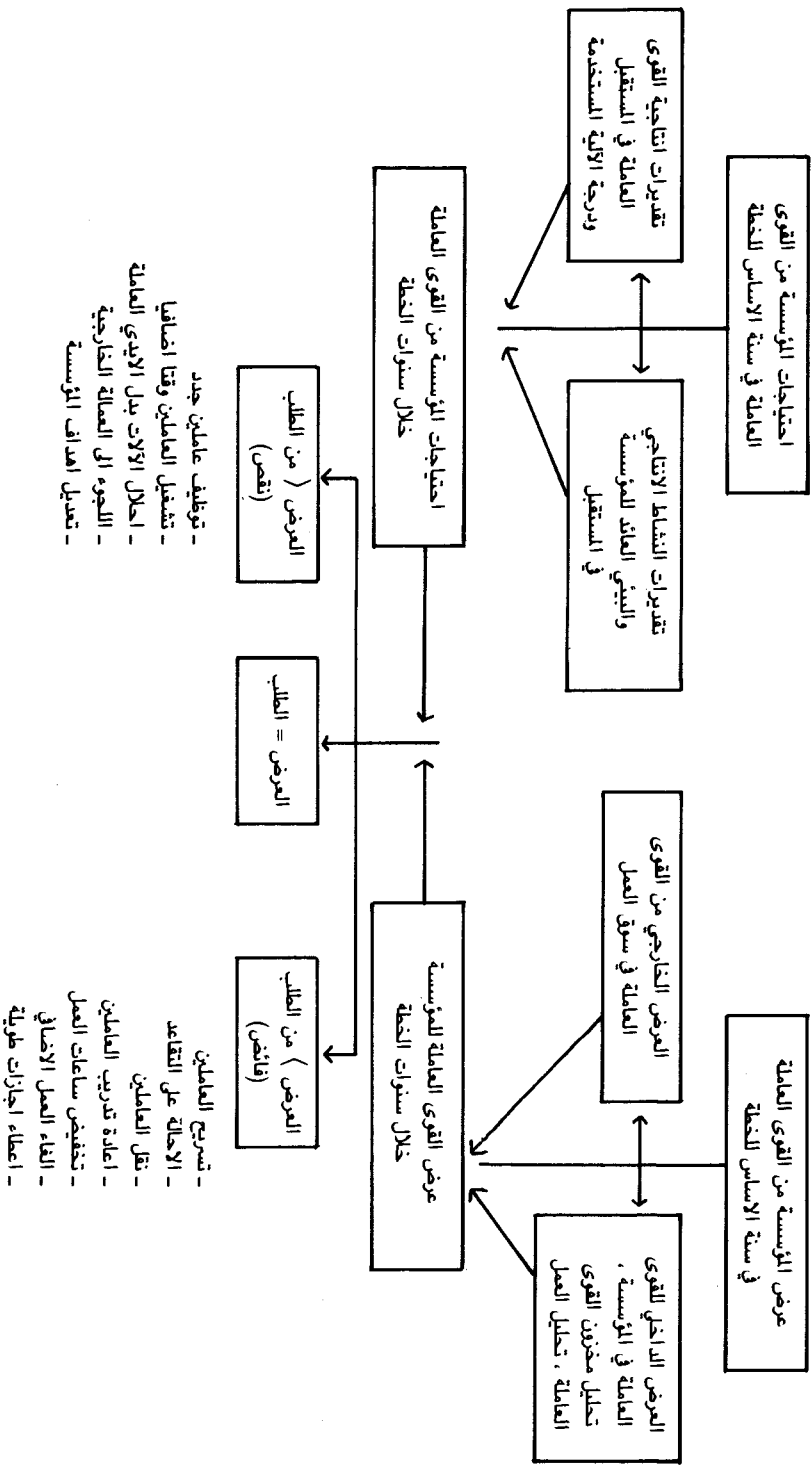
أ - اجتذاب القوى العاملة : وهذا يتضمن البحث عن الأفراد المؤهلين والمناسبين للعمل والذين يتوقع أن يتقدموا بطلبات عمل ، ومحاولة دراسة المصادر المحلية للحصول على القوى العاملة وحسب النوعية المطلوبة .

ب - الاختيار والتعيين : وهذا يتضمن مقابلة الأفراد المتقدمين للعمل واتخاذ الإجراءات الروتينية الأخرى كالفحص الطبي وفحص المؤهلات وغيرها .

ج - تدريب العاملين وتنمية قدراتهم : قد يتضمن نشاط المؤسسة ادخال بعض الآلات والمعدات والتكنولوجيا الحديثة مما يتطلب معه اعداد البرامج التدريبية للعاملين وتحديد مدى حاجتها الى الوسائل التدريبية .

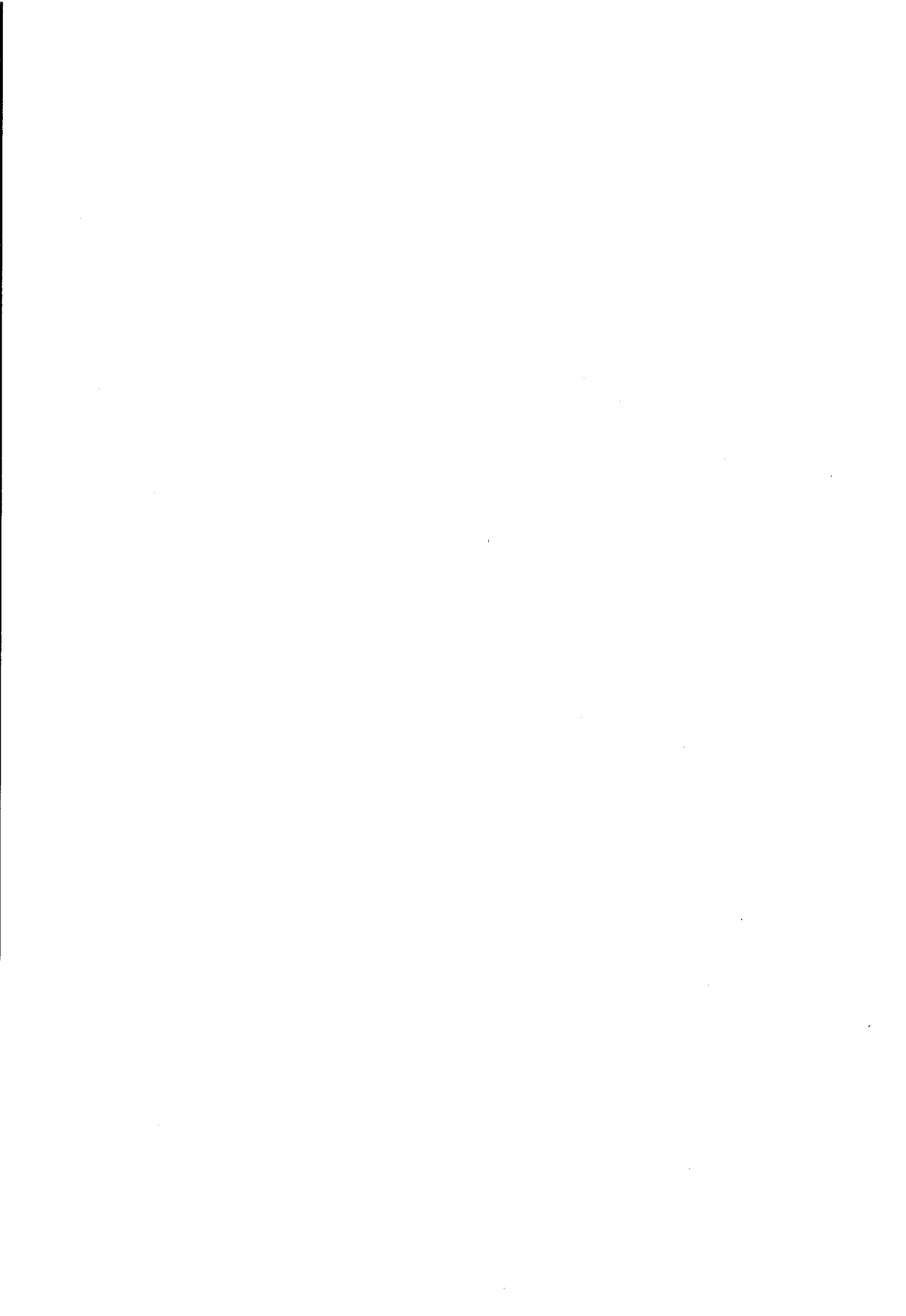
د - تقييم أداء العاملين : ويتضمن هذا النشاط دراسة امكانيات العاملين من حيث قدراتهم وطبيعة انجازهم لواجباتهم ومن ثم اتخاذ القرارات الملائمة وبما يضمن التنفيذ الجيد للخطة الموضوعية سواء كانت انتاجية أم خدمية وبما يحقق الاهداف المرسومة للمؤسسة .

شكل رقم (٧) مراحل تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة



- توظيف عاملين جدد
- تشغيل العاملين وقتا اضافيا
- احلال الالات بل الايدي العاملة
- اللجوء الى العمالة الخارجية
- تعديل اهداف المؤسسة

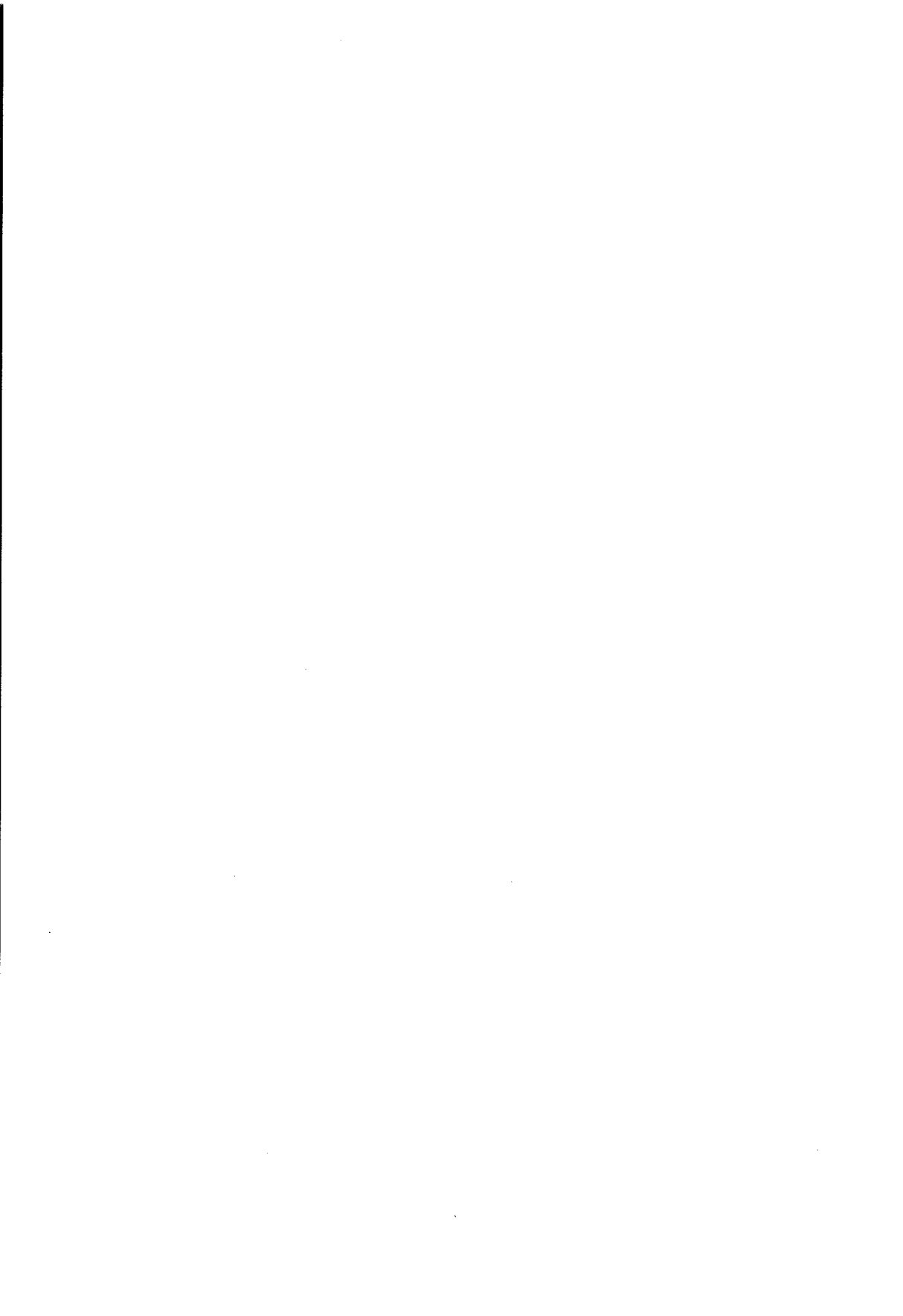
- تسريح العاملين
- الاحالة على التقاعد
- نقل العاملين
- اعادة تدريب العاملين
- تخفيض ساعات العمل
- الغاء العمل الإضافي
- اعطاء اجازات طويلة



البحث الرابع

الاستخدام والبطالة

إعداد
الدكتور هاشم الباش
ديوان الموظفين
المنامة

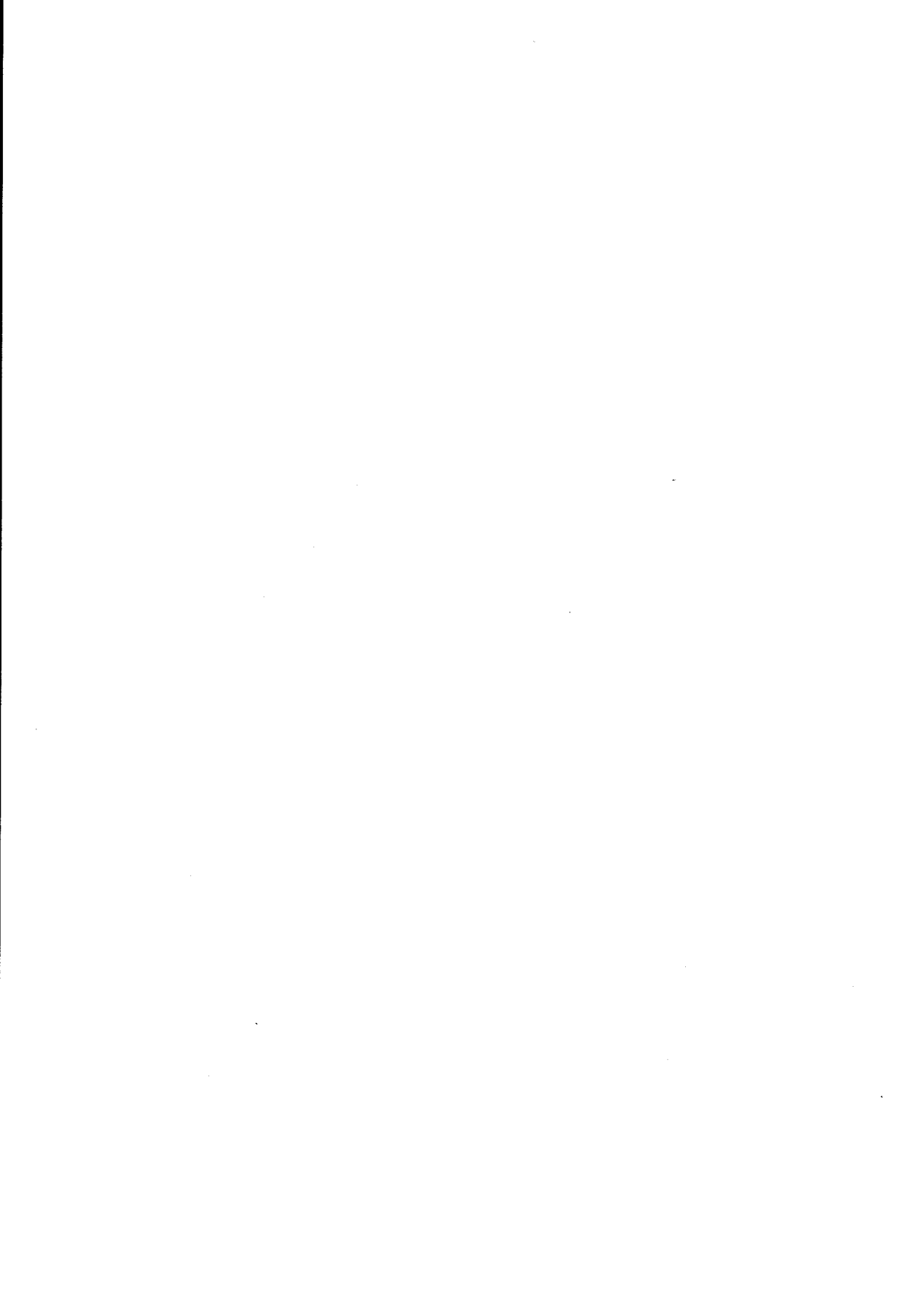


المحتويات

الصفحة

من - إلى

مقدمة	١٠١ - ١٠٢
أولاً : تعريف وقياس السكان ذوى النشاط الاقتصادى	١٠٣ - ١٠٧
١ - تعريف السكان ذوى النشاط الاقتصادى	١٠٣ - ١٠٤
٢ - قياس السكان ذوى النشاط الاقتصادى	١٠٤ - ١٠٧
ثانياً : معدلات المشاركة فى النشاط الاقتصادى	١٠٨ - ١٠٩
١ - تعريف معدل المشاركة	١٠٨ - ١٠٩
٢ - معدلات المشاركة والتقلبات الاقتصادية	١٠٩
ثالثاً : البطالة	١١٠ - ١١٢
رابعاً : القوى العاملة والاستخدام فى دولة البحرين	١١٣ - ١٢٢
١ - الخصائص الرئيسية للسكان	١١٣ - ١١٦
٢ - حجم وتركيب قوة العمل	١١٦ - ١١٨
٣ - هيكل قوة العمل	١١٨ - ١٢٢
٤ - العاطلون	١٢١
- الخاتمة والتوصيات	١٢٣ - ١٢٤
- الجداول	١٢٥ - ١٣٨



مقدمة

تميزت فترة السبعينات (*) في الدول العربية الخليجية بالاهتمام المتزايد بالاحصاءات السكانية التي فرضت نفسها نتيجة عدة عوامل كصغر حجم سكان المنطقة، صغر قوة العمل فيها وكثرة الوافدين العاملين في جميع النشاطات الاقتصادية ومحاولات دول هذه المنطقة في رسم خطط لتنميتها الاقتصادية والاجتماعية.

ان ضرورة المعرفة المتعمقة للسكان وخصائصهم وتطور قوة العمل وبنيتها تحتل مكانة بارزة في عمليات التخطيط الاقتصادي والاجتماعي، ولا يمكن ان تقوم هذه العمليات بدون بيانات ومعلومات جمعت بشكل اصولي، فليس لنتائج التحليل الاحصائي للبيانات اية قيمة اذا لم تتوافر فيها مجموعة الشروط الفنية كالدقة والشمول والحدثة لان استخدام أفضل الاساليب في التحليل لا يمكن ان يغني عن صحتها مهما بذل فيها من جهد وعناية.

ان الاهتمام بالاحصاءات السكانية لم يقف عند القيام بها، وانما يتكرارها ومحاوله التقليل من فترات ما بين التعدادات وتطوير اساليبها باستخدام ما هو متعارف عليه عالميا في هذا الميدان، ولكن لا يجهل العاملون في الاحصاءات السكانية والعمالية ما يسببه اختلاف التعاريف وتفسيراتها من زعزعة الثقة في كثير منها، فليست القدرة والكفاءة في وضع تعريف لوحدة احصائية وانما المهارة في تحويل هذا التعريف الى معايير قياسية يمكن للباحث او جامع البيانات التعرف عليها وتمييزها ببسر وسهولة. ان مشكلة التعريف هذه تعرض نفسها بشكل أكثر صعوبة لكون بعض المفاهيم المستخدمة في تخطيط القوة العاملة كالسكان النشطين اقتصاديا والسكان غير النشطين اقتصاديا(**) غامضة وغير محددة من الناحية الاحصائية، ولا توجد، في أكثر الاحيان، معايير كافية للتمييز بينهما، كما ان هذا الموضوع ليس بطبيعته سهلا يمكن حصره في قوالب ثابتة دون مشاكل لان التغيرات الاقتصادية والاجتماعية تؤثر فيه بشكل كبير وتثير الخلاف في تفاصيل تحديده. فمحاولة تشخيص وابرار بعض المشكلات المتعلقة بالاستخدام والبطالة وبالتحديد التركيز على مفاهيم السكان النشط اقتصاديا وغير النشط اقتصاديا والبطالة وما يعترضها من عقبات عند التطبيق في مجالات احصاءات العمل سيسمح للعاملين في هذا الميدان بالتقليل من الاخطاء، اضافة لامكانية التعديل والتطوير. هناك حقائق واضحة وحتى تكون واقعيين في تناولنا

(*) قامت أكثر الدول العربية الخليجية بتعدادات وتقديرات سكانية في فترة السبعينات: البحرين ١٩٧١، الكويت: ١٩٧٠ و١٩٧٥، الامارات العربية المتحدة ١٩٦٨، ١٩٧٥، المملكة العربية السعودية ١٩٧٤، قطر ١٩٧٠، سلطنة عمان ١٩٧٥، العراق ١٩٧٩.

(**) هناك من يترجم Population Active/Economically Active Population بالسكان الناشطين إقتصادياً أو السكان ذوى النشاط الإقتصادى. ونحن سنستخدم الترجمتين في صفحات هذه الدراسة.

للموضوع، فإننا لن نحل جميع مشاكل هذا التعريف، وإنما سنحاول بقدر المستطاع مناقشتها وتبسيط الضوء على بعض جوانبها الإحصائية والاقتصادية. إذ إن الورقة لا تشكل دراسة كاملة شاملة لكل أمور إحصاءات العمل لأن هناك مؤثرات أخرى هامة لم نقم بالتطرق إليها كمؤثر الانتاجية والأجور والإنتاج وحركية العمل. علاوة على ذلك. سنحاول التعرف على قوة العمل في دولة البحرين كمثال، لعرض أهم بيانات قوة عمل في أي مجتمع يرغب في قياس حجمها وتحليل أبعادها ودراسة عناصرها البنوية الرئيسية كالتوزيع القطاعي والمهني والعملي، هادفين من ذلك استقرار العناصر الرئيسية للبيانات التي يمكن الاعتماد عليها عند وضع السياسات والخطط في مجال القوى العاملة. فإذا كانت الورقة قد تطرقت لقوة العمل في دولة البحرين فإن الضعف لم يكن بعيدا عنها من الناحية الزمنية لأن المقارنات تمت أساسا على تعدادي ١٩٧١ و ١٩٨١. ومن الناحية المكانية اقتصر الدراسة على البحرين فقط وذلك لأن البيانات المتوافرة عن بعض دول الخليج العربي والتي أجرت تعدادات سكانية قد تمت في سنوات مغايرة للسنوات التي أجريت فيها تعدادات البحرين وبسبب عدم معرفتنا التامة بظروف وإجراءات تنفيذها، فإننا اضطررنا إلى التحوط وعدم التطرق إليها والمقارنة بها.

وقد تناولنا الموضوع في أربعة أقسام وهي:

١ - تعريف وقياس السكان ذوى النشاط الاقتصادي.

٢ - معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي.

٣ - البطالة.

٤ - القوى العاملة والاستخدام في دولة البحرين.

وقد ختمت الورقة بقسم خامس لخصت فيه أهم نقاط المناقشة التي تخللت الأقسام الأربعة السابقة وما توصلت إليه من توصيات ذات علاقة بإحصاءات العمل.

أولاً - تعريف وقياس السكان ذوى النشاط الاقتصادي

تتطلب اية دراسة للسكان ذوى النشاط الاقتصادي، في المكان الأول، امكانية تمييز هذه الفئة من السكان عن بقيته، ومن ثم يجب بعد ذلك قياس أهمية هذه الفئة مقارنة باجمالى السكان وذلك بغرض التعرف على العلاقات والشائج التى تربطهما. ان عملية التمييز بين السكان النشطين اقتصاديا واجمالي السكان في لحظة معينة وضمن اطار جغرافي محدد تبدو، في الوهلة الأولى، هينة ويسيرة لا تثير مشاكل، وانه لتحقيق ذلك يكتفى بعدد «الافراد الذين يعملون». ولكن الواقع العملي غير ذلك، حيث تطفو على السطح مشاكل كثيرة ومعقدة حتى ان الحلول التى يتم قبولها لتخطى هذه المشاكل تكون في اكثر الاحيان توفيقية وتقريبية^(١).

١ - تعريف السكان ذوى النشاط الاقتصادي :

لا يشوب جميع التعاريف، حتى المتفق عليها، لعبارة «السكان ذوى النشاط الاقتصادي» عدم الدقة والوضوح الكاملين، حيث لا يوجد، في الحقيقة، حدود واضحة ودقيقة بين الفرد النشط اقتصاديا وبقية افراد السكان، بالرغم من كل اجتهادات الاقتصاديين والاحصائيين في هذا المجال. لقد انكب هؤلاء الاقتصاديون والاحصائيون في تحديد معنى «النشاط»^(٢) والظروف التى يجب ان يتم فيها تنفيذه حتى يمكن حساب الفرد من مجموعة السكان ذوى النشاط الاقتصادي. فقرار اضافة أو ابعاد أي جزء من هذه الفئة السكانية هو بلا شك تحكيمي أو توفيقى.

فضلا عن ذلك، فان التعريف المقبول لابد ان يخضع لامكانية الربط بينه وبين السكان النشطين اقتصاديا بمقياس حقيقى وفعال . وبكلمات أخرى، ان لا يكون لهذا التعريف المقترح استقلالية عن العوامل الاحصائية اذا ابتغى منه الدقة الكافية.

وعلى الرغم من النقص الذى يكتنف تعريف السكان النشطين اقتصاديا، الا ان هناك اتفاقات معروفة لادخال بعض الفئات ضمن هذه المجموعة من السكان أو اخراجها. وليس ذا أهمية «ان يتفق المنظرون على تعريف محدد لمفهوم معين وانما الاكثر أهمية ان يمتحن اتفاقهم على ضوء الواقع المادى والتجربة الميدانية»^(٣) وذلك لان المفاهيم العلمية واستخداماتها مرتبطة بالتحويلات التاريخية والاجتماعية والاقتصادية ومتأثرة بها. ان عملية حصر السكان النشطين اقتصاديا تعتمد على التعريف الاجرائى الموضوع الذى يمكن ان يتحدد بالعناصر القابلة للقياس العلمي والمحددة باجراءات زمانية ومكانية.

Jean Vincens, La Prevision Del'emploi, P6 Coll. Sup. P.U.F. Paris, 1970

(١)

(٢) منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، التوصيات الدولية حول احصاءات العمل الصادرة عن مكتب العمل الدولي، ١٩٨٣، ص ٥٩ - ٦٠.

(٣) د. صفوح الاخرس، علم السكان وقضايا التنمية والتخطيط لها، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي، دمشق، ١٩٨٠، ص ٢٦.

فعندما يُعرف السكان النشطون اقتصادياً بأنهم «كل الأشخاص من الجنسين الذين يمثلون عرض العمل من أجل إنتاج البضائع والخدمات الاقتصادية خلال فترة الاسناد الزمني التي وقع عليها الاختيار للاستقصاء»^(٤)، وأن مفهوم البضائع والخدمات الاقتصادية خاضع لانظمة الامم المتحدة للحسابات القومية، فإننا نستنتج من ذلك أن مفهوم النشاط الاقتصادي يرتبط بالبضائع والخدمات الداخلة في السوق التي تهدف الى الربح المادي أو أن آلية السوق هي الحاكمة في تحديد نوع النشاط، ونتيجة لذلك فإن تحديد المنفعة بالشكل الاقتصادي فقط يعنى ابعاد العوامل الدينية او الاجتماعية او الخلقية من الاعتبار^(٥).

وانطلاقاً من ذلك يمكن القول بأن هناك مجموعة من الأفراد هم خارج مجموعة السكان النشطين اقتصادياً كربات البيوت اللواتي يكرسن جهدهن للأعمال المنزلية والطلاب المتفرغين للدراسة والمتقاعدين والزاهدين في العمل الذين يعتمدون على دخولهم الخاصة والأفراد الذين يعيشون كلياً من كنف الغير. أى أن المقصود بالسكان ذوى النشاط الاقتصادي هم العاملون بأجر واصحاب العمل والمشتغلون برواتب وافراد العائلة العاملون من دون أجر والذين في حالة بطالة وراغبون في العمل وباحثون عنه جدياً، في وقت التعداد والاستقصاء.

ويلاحظ من التعريف عدم استبعاد العاملين في القوات المسلحة والجيش من مجموعة السكان النشطين اقتصادياً، الا ان بعض الاحصاءات القطرية تعاني من بعض الاستثناءات لهذه القاعدة العامة المطبقة في الاحصاءات الدولية ولا يخرج عن هذه القاعدة ايضاً الموقوفون والعمال الموسميون والأفراد الذين يعيشون في المؤسسات الاجتماعية.

في الحقيقة، ان هذه الاختلافات للفئات الداخلة او الخارجة من السكان النشطين اقتصادياً انما تعتمد اساساً على الحدود والمقاييس الموضوعية من قبل كل دولة، مما يؤثر، بلا شك على حجم السكان النشطين اقتصادياً من بلد الى آخر.

٢ - قياس السكان ذوى النشاط الاقتصادي :

يحمل اى تعريف للسكان ذوى النشاط الاقتصادي في طياته شيئاً من التجريد فمقاييسه اى الارقام التي يمكن ان نحصل عليها عند تطبيق التعريف المختار ضمن اطار زمنى وجغرافى محددين، تشتمل على هامش من عدم الدقة والاختلاف التي لا يمكن اهمالها، ولهذا فان التفسير الحذر للاحصاءات المتوافرة قد يفيد في التقليل من تلك الاختلاف وعدم الدقة فيها، وهذا لا يعنى

(٤) Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses series No 67, UN, 1980, P. 93. ويمكن أيضاً مراجعة أنور عبد الرحمن خليل، «المفاهيم والمصطلحات الأساسية في مجال القوى العاملة» في حول واقع احصاءات القوى العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة - التطوير - مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، البحرين ١٩٨٦، ص ٢٢. سلسلة الدراسات الاجتماعية والعملية (١).

(٥) د. عادل العاقل، الاحصاءات الاقتصادية، ص ٢٠، الامم المتحدة، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا، بيروت، دون تاريخ. أخذ من بحث القوى العاملة الوطنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، اعداد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا لاجتماع خبراء حول سياسات الاستخدام وانتقال العمالة العربية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الكويت ١٩٨٦.

ازالتها كليا. كما يجب ان لاننسى ان الدراسات القائمة على المقارنات الدولية تثير الريبة في التفسير لاحتوائها على اخطاء عديدة نظرا لاختلاف التعاريف والمقاييس بين مختلف البلدان. ناهيك عن ان تباين درجة التقدم الاجتماعى والاقتصادى يؤثر بشكل كبير على حجم الافراد الداخلين في مجموعة السكان النشطين اقتصاديا حيث يتصور البعض بأن هذا القسم من السكان يكون كبيرا في المجتمعات المختلفة لان افرادها يعملون في سن مبكرة الى سن متأخرة طلبا للرزق والعيش^(٦) لاسيما وان تعبير السكان ذوى النشاط الاقتصادى يشتمل عادة على كل الاشخاص الذين يمارسون النشاط الاقتصادى دون الاهتمام بالفئات العمرية.

ولهذا لايد من الاستدراك قبل القيام بالمعالجات الرياضية واستخراج معاملات الارتباط بين مختلف العوامل بأن البيانات قد تكون محدودة وغير دقيقة قبل الشروع بالمقارنات الدولية من جهة، ومن جهة أخرى فانه يفترض في مستخدم البيانات العلم الكامل بالاجراءات المستخدمة لاستخراج هذه البيانات.

ان عدم وجود بيانات كاملة وخالية من الاخطاء، حقيقة لا يمكن انكارها سواء في بعض الانشطة أو في بعض فئات الافراد الداخلة في تعريف السكان النشطين اقتصاديا، كما ان اكثر المخاطر تأتي من عدم دقة البيانات وليس من عدم وجودها اساسا. ومن هنا تأتي أهمية معرفة العيوب التي تشوب البيانات مما يسمح بالتقويم الجيد لحقيقتها وتطورها.

١ - مصادر البيانات ومحدوديتها :

بصورة عامة، تشكل تعدادات السكان قاعدة اساسية لاحصاءات السكان النشطين اقتصاديا . وتتمثل أهم العناصر التي تقوم عليها هذه التعدادات في الاجابات الشخصية والفردية على اسئلة محدودة ، مع القبول بأن كل فرد سوف يبذل جهدا واعيا في الاجابة على الاسئلة المدونة في قائمة الاستبيان، واذ كان في حاجة الى تفسير او توضيح لبعض أو كل الاسئلة سيكون هناك من يستطيع مساعدته في ذلك . الا ان بعضا من زوايا السكان النشطين اقتصاديا سوف تثير بعض الحيرة في تفسيرها. وبكلمات اخرى مادام تصنيف الافراد على حسب اجاباتهم (نشط اقتصاديا او غير نشط اقتصاديا) فان انحرافات احصائية قد تعيب بعض التعدادات.^(٧)

ان تمييز الافراد بين نشطين أو غير نشطين اقتصاديا ليس بالامر الهين واليسير، فهل يمكن تصنيف شخص عمل ولا يزال يعمل منذ ٤٠ سنة وآخر يبحث عن عمل بصورة مؤقتة او لأول مرة من نفس الفئة أو ضمن فئة النشطين اقتصاديا؟ ان هذا سوف يجر الى إثارة كثير من المتاعب في تحديد المهنة ومستوى التأهيل والنشاط الاقتصادى.

وبالرغم من محدودية التعدادات السكانية الا انها تكون لدراسة السكان النشطين اقتصاديا مصدرا أوليا مهما واداة اساسية للعمل، وكما هو معروف فإن التعدادات السكانية تلبس ثوب

(٦) د. صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، مؤسسة العمالة، بغداد، الطبعة الثانية ١٩٨٧ - ١٩٧٩، ص ٨٧ - ٨٨.

(٧) Jean Vincens، مصدر سابق ص ١٩.

الشمولية وتعنى بجميع أفراد السكان مما يبعدها عن عيوب المسوحات التى تغطى جزءا بسيطا فى اكثر الاحيان من النشطين اقتصاديا وفى نفس الوقت يكون الاشخاص هم الذين قاموا بالاجابة على قائمة الاستبيان، فى حين ان بعض المسوحات تعتمد على اجابات المسؤولين فى المؤسسات. ونحن لا ننكر دور المسوحات فى اعطاء معلومات اكثر تفصيلا لانها فى اكثر الاحيان تهدف لدراسة ظاهرة واحدة معينة.

أن القيام بالتعدادات السكانية عملية عسيرة وباهظة التكاليف. وتحتاج لفترات زمنية طويلة لانجازها، ولهذا فانه لا يمكن القيام بها الا بين فترات متباعدة جدا. ان هذه العوامل السلبية للقيام بالتعدادات تعرقل وتؤخر كثيرا من الدول فى اتخاذ قرارات لسياساتها الاقتصادية بناء على معلومات اخذت منذ فترات طويلة، ومن هذا المنطلق تأتى اهمية المسوحات بالإضافة إلى التفاصيل التى يمكن الحصول عليها عن القوى العاملة والتى يمكن ان تتضمنها تلك المسوحات.

ب - نشط او غير نشط اقتصاديا :

لقد ذكرنا سابقا بأن هناك حدودا غير واضحة ودقيقة بين ان يكون الشخص نشطا او غير نشط اقتصاديا، الا ان هناك فئة من الافراد تقع فى منطقة متوسطة بين مجموعتى الافراد النشطين وغير النشطين اقتصاديا، ويكون وضع افرادها متذبذبا، ويطلق عليها فى بعض الكتابات (الفئة الهامشية) لعدم تمكنها فى اكثر الاحيان، من تحديد انتمائها الى اية مجموعة من المجموعتين الافراد النشطين اقتصاديا فعلا ام الى مجموعة الافراد غير النشطين. الا ان هذه الفئة يمكن ان تؤدي الى توسيع او تقليص حجم المجموعتين أنفتى الذكر مما قد يترك ظللا كثيفة من الشك فى المقارنات المحلية لفترات زمنية مختلفة أو فى المقارنات الدولية، كما ان هذه الفئة الهامشية غير متوزعة بشكل متماثل او نمطى داخل مجمل السكان النشطين اقتصاديا، انما تقع بشكل مختلف وخاصة للافراد الذين يعملون فى الزراعة والتجارة ضمن الاطار العائلى.

ومادامت اهمية هذه الفئة الهامشية تختلف وتتغير بين وقت وآخر وحسب المناطق فان تطور حجم السكان النشطين اقتصاديا ومكوناته المختلفة ستظهر مختلفة حسب الاوقات التى قيست فيها، علاوة على صعوبة قياسها احصائيا.

أن اللجوء الى معيار (عدد ساعات العمل) للتفريق بين الافراد النشطين وغير النشطين اقتصاديا قد يحل جزءا من الاشكال لبعض الافراد الذين يعملون بصورة منتظمة ولكنه يجر الى محذور التحكيم فى اختيار المعايير. كما ان الصعوبة ستزداد عند حساب الوقت للافراد الذين يعملون بصورة متقطعة وغير منتظمة. وبشكل عام، ونظرا لغياب المعايير الحقيقية والقابلة للقياس، فقد تتدخل الاعتبارات النفسية (التخوف فى الحصول على بعض المخصصات او الاعانات او الامتيازات) غير الثابتة فى تحديد هذه الفئة مما يزيد من المشاكل الاحصائية قياساً ومقارنة. كما تجر التغييرات فى التركيب الهيكلى للاقتصاد الى تغيير فى اعداد النشطين او غير النشطين اقتصاديا. فتقلص دور القطاع الزراعى فى الاقتصاد مثلا قد يؤدي الى انخفاض اعداد العاملين فى هذا القطاع وبالتالي الى زيادة اعداد غير النشطين اقتصاديا.

ج - فترة ما بين التعدادات والاطار الجغرافى :

تلعب فترات ما بين التعدادات السكانية دورا لا بأس به فى احداث المشاكل الاحصائية المتعلقة

بالمقارنات بسبب اختلاف طول الفترات الزمنية التي نفذ فيها التعداد او اختلاف التعاريف للنشطين وغير النشطين اقتصاديا، ولهذا فانه يفضل عند المقارنة خلال فترات زمنية مختلفة تقويم الارقام بشكل دورى.

كما لا بد من الاهتمام، اثناء القيام بعمليات التعداد ومن ثم المقارنات ببعض القضايا كمعرفة مكان مزاولة او ممارسة النشاط ومكان السكن (العاملون في البحر، العاملون خارج البلاد - ضمن اطار حكومى -) لتسهيل عملية التمييز بين الافراد في ادخالهم او اخراجهم من السكان النشطين او غير النشطين اقتصاديا ، ناهيك عما تجره مشكلة الهجرة من تحديد افراد المجموعتين أنفتى الذكر.

ثانيا - معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي(*)

ترتبط معدلات المشاركة ارتباطا عضويا بحجم السكان وبنيتهم الديمغرافية ، وكذلك بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية . وعلى الرغم مما يشوب تعاريف السكان ذوي النشاط الاقتصادي من عيوب منهجية وعملية ، إلا أن الدراسة البحتة للعوامل الديمغرافية قد لا تعكس الصورة الحقيقية في تحديد وتشكيل حجم ونمو العاملين في المجتمع .

١ - تعريف معدل المشاركة :

يمكن حساب معدل المشاركة باستخراج نسبة السكان النشطين اقتصاديا الى مجموع السكان ويطلق على هذا المعدل بـ (معدل المشاركة أو المساهمة الخام) وقد يحسب هذا المعدل بمقارنة السكان النشطين اقتصاديا الى مجموع السكان النشطين وغير النشطين اقتصاديا . كما ان حساب معدلات المشاركة حسب الجنس أو العمر أو الجنسية أو الحالة المدنية قد يساعدنا في دراسة وتحليل وفهم التركيبة الوظيفية للسكان بصورة أكثر تفصيلا بسبب تدخل عوامل كثيرة في تحديد قيمته .

ونظرا لاختلاف التعاريف المستخدمة وطريقة القياس المطبقة على السكان النشطين اقتصاديا ، فإن جانبا كبيرا من الفروقات بين معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي بين بلد وآخر قد ينبع من اختلافات التعاريف والمقاييس . كما يجب أن لا ننسى ان هذه المعدلات قد يطرا عليها كثير من التغيرات نتيجة لتطورات في العوامل الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية (الخصوبة ، الوفاة ، الهجرة ، الانتقال من اقتصاد زراعي الى اقتصاد صناعي ، دخول المرأة سوق العمل ، سن التعليم الالزامي ، سن التقاعد .. الخ) .

اضافة الى تلك العوامل فإن الحياة نفسها تساهم في ابعاد أو ادخال الافراد ضمن المساهمين في النشاط الاقتصادي ، فالأطفال والشيوخ مبعدون من الحياة العملية سواء بسبب ضعف القدرة الجسدية أو تناقصها وكبر السن . ويلاحظ بصورة جلية ان المعدل يتغير بشكل كبير حسب العمر والجنس ويمكن تفسير ذلك باختلاف تركيب البنية العمرية للسكان . كما تلعب الحالة المدنية للسكان دورا لا بأس به في اختلافات المشاركة في النشاط الاقتصادي ، فإذا كان معدل الزواج مرتفعا فإن ذلك قد يؤدي الى ارتفاع معدل المشاركة وخاصة بالنسبة للذكور لأنه يعني تحمل عبء اقتصادي وقد يكون هذا الوضع معاكسا بالنسبة للمرأة المتزوجة .

(*) تترجم Taux d'active Activity Rate بمعدل المساهمة أو المشاركة الاقتصادية ، أو معدل المساهمة أو المشاركة ، ونحن سوف نستخدم الترجمتين في هذه الدراسة .

كما يجب التذكير بأن البلدان التي تعتمد اعتمادا كبيرا على الزراعة كمورد لحياتها الاقتصادية فإن الفرد فيها قد يعمل منذ الصغر وحتى عمر متقدم أي لا يكون لسن التقاعد اثر في معدلات المشاركة .

وكما رأينا فإن معدل المشاركة هو قياس لمجموعة من الافراد الذين يعملون فعلا والذين هم متعطلون عن العمل بغير ارادتهم وكذلك افراد القوات المسلحة ، ولكن اذا اريد للمقارنات أن تكون أكثر موضوعية وتتجنب المحاذير التي تشوب معدل المساهمة فلا بد من أخذ العلاقة بين العاملين المدنيين الذين هم على رأس العمل ومقارنتهم بمجمل السكان .

٢ - معدلات المشاركة والتقلبات الاقتصادية :

تمارس التقلبات الاقتصادية تأثيرا محسوسا على معدلات المشاركة ، ففي حالة الازدهار ، كما يعتقد منذ زمن طويل ، حينما تزداد فرص الاستخدام فإن ذلك قد يشجع افرادا من السكان على الدخول الى سوق العمل استجابة لطلب الاقتصاد على الأيدي العاملة . إلا انه في الحالة المعاكسة أي فترة الانحسار الاقتصادي قد تكون النتيجة أقل وضوحا وجلاء . حيث أن هناك افرادا من السكان النشطين اقتصاديا سوف ينضمون الى حظيرة العاطلين بصورة مؤقتة أو دائمة مما يؤثر سلبا على معدل المشاركة .

ان عملية خروج أو دخول الافراد الى سوق العمل تتوقف اساسا على فرص العمل المتاحة للأفراد وليس على التغييرات في مستويات الأجور^(٨) إذ ان حجم السكان النشطين اقتصاديا تحدده تغييرات حجم السكان وتركيبه كما ان التغييرات في الأجر قد يكون لها اثر في عرض العمل من زوايا اخرى كساعات العمل أو وحدات العمل وليس في حجم قوة العمل^(٩) .

ولهذا فإن دراسة معدلات المشاركة في فترات التقلبات الاقتصادية يجب الا تنصب على المعدلات الخام فقط وإنما يجب التمييز بين الفئات التالية : فئة الشباب ، النساء المتزوجات ، الأشخاص الأكثر تقدما في السن (٦٥ سنة فما فوق) ، الرجال والنساء الملتصقون بصورة كبيرة بسوق العمل ، وذلك بهدف التعرف على العوامل المؤثرة على سلوكية الأفراد في مجال عرض العمل لمساعدة واضعي السياسات في مجال القوى العاملة والاستخدام في اتخاذ الاجراءات المناسبة .

(٨) Jean Vincens ، مصدر سابق ، ص ٢٢

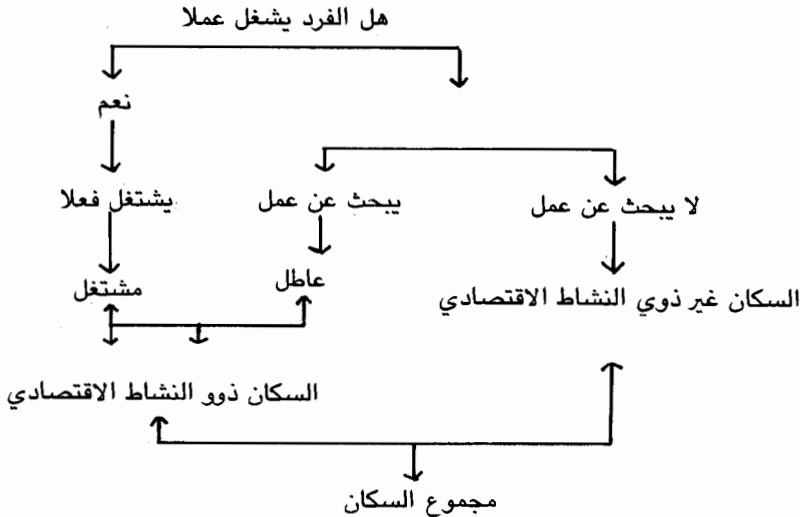
(٩) د . صادق مهدي السعيد ، مصدر سابق ، ص ١٩٥ - ٢٠٠

ثالثا - البطالة

لقد حظيت ظاهرة البطالة باهتمام كبير من قبل الباحثين ، ونشرت دراسات كثيرة عنها لما لها من أهمية من عدة نواح اقتصادية واجتماعية . إلا أن قياس شريحة العاطلين عن العمل ليس من الأمور السهلة ، بل ان التعاريف والمقاييس المستخدمة في ذلك هي محل جدل وخلاف بين الدارسين ، بسبب الأمور الفنية وتدخّل العوامل الموضوعية والذاتية في تحديد هذه الفئة من السكان لصعوبة تقسيم السكان الى الفئات الثلاث (مشتغل ، عاطل ، بدون نشاط) دون تداخل بينها .

١ - تعريف البطالة وقياسها :

إن تمييز فئة العاطلين عن غيرهم من أفراد السكان يأتي أساسا من الإجابة على سؤالين متعاقبين هما : هل ان الفرد يشغل عملا ؟ فإذا كانت الإجابة بالنفي فإن السؤال التالي يكون هل هذا الفرد يبحث عن عمل ؟ وبناءً على هذه القاعدة يقسم السكان الى ثلاث فئات أو مجموعات فرعية حسب ما هو موضح أدناه :



ويبدو ان أول المصاعب في تحديد أعداد العاطلين ناتج عن تعريف البطالة الذي يعتمد على توليفة لمعيارين : معيار للحالة التي يوجد فيها الافراد وعدم شغل وظيفة ما ، أو يمكن ان نطلق عليه معياراً موضوعياً والمعيار الآخر ذاتي أو سلوكي وهو البحث عن عمل .

ان المعيار الموضوعي محدد نسبيا بتشريعات العمل ، ففي البلدان المتقدمة صناعيا حيث يحصل العاطلون عن العمل على مخصصات بطالة ، يقاس حجم البطالة بعدد العاطلين المسجلين لدى مكاتب الاستخدام . فطالبو العمل أو الباحثون عنه في هذه الحالة يكونون خليطا من الذين فقدوا اعمالهم أو الذين لم يعملوا بعد ، وقد يكون الرقم الناتج من هذه العملية أكثر من عدد العاطلين الذين يستلمون اعانات بطالة .

أما في الدول المتخلفة ، حيث لا توجد أعانات أو مخصصات للبطالة ، فإنه يصعب تحديد حجم البطالة بشكل دقيق وموضوعي بسبب تردي الظروف الاقتصادية وندرة فرص العمل وبعض الأمور المتعلقة بمفهوم النشاط و(لا نشاط)^(١٠) .

أما المعيار الذاتي ، فإنه يعتمد على سلوك العاطل عن العمل ، واننا نكون مخطئين اذا فكرنا بطريقة لقياس البطالة تعتمد اساسا على عدد من الأفراد العاطلين عن العمل والمسجلين لدى مكاتب الاستخدام . فالعوامل والتأثيرات النفسية للمتعطلين ، التي قد تنتج لعدم توافر فرص العمل وعدم كفاءة مكاتب الاستخدام في توفيرها ، سوف تؤدي الى تراجع عدد المسجلين في هذه المكاتب ، مما سيظهر ارقاما أقل للبطالة بعكس الحال لو كان هناك تحسن في الأوضاع الاقتصادية ، مما قد يدفع الأفراد للتسجيل في سجلات العاطلين وبالتالي سيكون حجم البطالة أكبر من الحالة الأولى .

لقد تبني المؤتمر الدولي لاحصائيي العمل في عام ١٩٥٤ تعريفا للبطالة وهو : (جميع الأفراد الذين هم أكبر من عمر معين ، وكانوا في يوم محدد ، أو خلال اسبوع محدد ، يتحقق فيهم شرطان معا : عدم العمل والبحث عن عمل) والذي عدل في عام ١٩٨٢ خلال المؤتمر الثالث عشر لاحصائيي العمل^(١١) . ولتبسيط التعريف رغم ما ينتابه من صعوبة في التفسير سوف نسلط الضوء على ثلاثة شروط أساسية في تحديد البطالة وهي :

- أ - أن يكون الفرد بدون عمل بأجر أو لحسابه الخاص .
- ب - أن يكون الفرد راغبا في العمل بأجر أو لحسابه الخاص .
- ج - أن يكون الفرد باحثا بشكل جدي عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص .

ان الشرطين الأول والأخير يغطيان المعيارين الموضوعي والذاتي اللذين اشرنا لهما سابقا ويعنيان بوضوح العمل الداخل في السوق أي المتحصل من ورائه على مقدار من المال . وهذا مطابق لتعاريف (النشاط) و(لا نشاط) ، وبكلمات أخرى فهذه التعاريف لا ترتكز على قاعدة توافر فرص العمل أو عدم توافرها ، وإنما على الفرق بين الأعمال التي تدر دخلا ، والأعمال التي لا تدر دخلا

(١٠) انظر مناقشة الدكتور محمد العوضي جلال الدين في مذكرات الدورة التدريبية لتحليل الأنشطة الاقتصادية للسكان واستخدامها في تخطيط التنمية الاقتصادية والاجتماعية «حول استخدام التصنيف المهني وتوزيع العمالة وتعريف البطالة ونقص الاستخدام وقياس عمل المرأة» ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ٢١ مايو - ٦ يونية ١٩٨٨ .
انظر ايضا مناقشة سمير عبده ، البطالة المقنعة في الوطن العربي ، دار طلاس للدراسات والترجمة والنشر ، دمشق ١٩٨٤ م ، ص ٣٠ - ٢١

(١١) منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، مصدر سابق ، ص ٨٩ - ٩١

وبالتالي فالعاطل عن العمل هو الشخص الذي ليس لديه عمل مدر للدخل وليس هو الشخص الذي لا عمل له . أما الشرط الثاني فهو يحمل قيذا اضافيا هو أن البطالة تتضمن طاقة من العمل غير مستخدمة ، وإن العاطل عن العمل يكون على استعداد للعمل ، أما الاستعداد للعمل فهو معيار غامض بحيث يمكن الاعلان عن القابلية للعمل دون الاستعداد الفوري للعمل .

فبين حين وآخر ، تخرج على السطح آراء متضاربة ومتناقضة بخصوص مصداقية وأمانة القياس الاحصائي للبطالة . ان هذه المناقشات المعقدة التي تتأثر كثيرا بالأفكار والاتجاهات السياسية والاقتصادية في تحديد حجم البطالة ، لا يمكنها تخطي المشاكل الناتجة عن عيوب في أدوات القياس وغموض في التعاريف .

وبصورة عامة ، فأدوات قياس البطالة لا يمكن أن تكون أكثر من اداتين هما المسوحات أو سجلات طالبي العمل في المؤسسات المسئولة عن الاستخدام . ان المسوحات التي تجري من أجل التعرف على البطالة تثير مشاكل نتيجة لطبيعتها الدورية السنوية التي قد لا تسمح بمتابعة تأثير التقلبات في الأجل القصير أو التغييرات الموسمية . أما سجلات طالبي العمل فهي أيضا تتأثر سلبا بالمعيار الذاتي الذي قد ذكرناه سابقا اضافة الى الشروط الاخرى التي قد تضاف للاجراءات المعمول بها لوصف الفرد بصفة العاطل .

ومهما كانت نوعية الأداة المستخدمة في قياس البطالة ، فإن مصداقية البيانات تعتمد اساسا على التعريف الاجرائي المستخدم للبطالة الذي يمكن وصفه ببعض الصفات المنطقية أو وضع قواعد عملية لتحديد الحدود التي تضم السكان العاطلين عن العمل . ومع كل ذلك فإن هامش عدم الوضوح يظل كبيرا وإن محاولات تجنبه هي في الحقيقة محاولات تحكيمية وتوفيقية .

ان اختيار تعريف أو قواعد لرسم الحدود التي تضم العاطلين عن العمل لا يمكنها ان تتجنب بشكل كبير الضغوط السياسية والاقتصادية وتصورات الاحصائيين المعيارية والتي هي على رأس الآراء في تحديد صفة المتعطل إذا كان صحيحا أو خطأ . وإنه من العبث الطموح في تعاريف ومقاييس للبطالة كاملة وسليمة ، لأن هذه الاحلام يجب أن تقوم على افتراض بأن تقسيم مجموع السكان بين الفئات الثلاث (متعطلون ، مشغولون ، غير نشطين) يكون تقسيما لا يمكن ان تتداخل فيه عناصر كل فئة في الفئة الأخرى ، وبكلمات اخرى أن تكون هناك امكانية تصنيف الأفراد جميعهم كل في خانته دون غموض والتباس .

رابعاً - القوى العاملة والاستخدام في دولة البحرين

يرتبط حجم القوى الحالي والمتاح بالتطورات السكانية وبالتركيب الديمغرافي للسكان وكذلك بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية ، ولهذا فإن دراسة القوى العاملة يجب ألا تكون بعيدة عن هذه التحويلات والا سيكون الضعف من نصيبها . إلا ان هذه الدراسة لا يمكن أن تنجز إلا بالاستعانة بالبيانات الاحصائية المتعلقة بالقوى العاملة . وفي حالة غيابها(*) ، فإن الاعتماد على بيانات التعدادات السكانية هو الملجأ للتعرف على أفراد هذه الفئة من السكان وهذا يعني ان وضع ومصداقية وشمولية هذه البيانات تعتمد بشكل وثيق على الأوضاع الفنية والعملية والمالية عند اجراء واستخراج نتائج هذه العملية الاحصائية .

١ - الخصائص الرئيسية للسكان :

شهدت البحرين ستة تعدادات سكانية خلال اربعين عاما (١٩٤١ ، ١٩٥٠ ، ١٩٥٩ ، ١٩٦٥ ، ١٩٧١ ، ١٩٨١) . ولقد واجه التعداد الأول ، والذي كان هدفه معرفة عدد السكان فقط ، بعض المشاكل كعدم الادلاء بالبيانات الخاصة بالاعمار والجنس والجنسية نتيجة الاشاعات التي انتشرت في البلاد والتي مفادها بأن الغاية من التعداد هي حصر الشباب لارسالهم الى الحرب في اوربا واجبار النساء على الولادة في المستشفيات الحكومية^(١٢) . أما الاحصاءات السكانية التي أجريت خلال الفترة اللاحقة فقد حملت كثيرا من التحسن والقاء نظرة عليها يساعدنا على الدراسة والتحليل لبياناتها .

وهناك بعض الملاحظات الرئيسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار وهي :

أ . استخدمت طريقة الإقامة المعتادة Dejure في التعدادات الاربعة الأخيرة لجمع البيانات ،

(*) تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة البحرين بمسح سنوي للقوى العاملة في القطاع الخاص الا ان بياناته يعييبها بعض القصور نتيجة ما يلي :

١ - عدم شموله جميع الشركات والنشاطات سواء بسبب عدم وجود ارقام سجلات تجارية لبعض المؤسسات التي يعتمد عليها في ارسال قوائم الاستبيان ، او بسبب بعض النشاطات التي يقوم بها الافراد في منازلهم ويتهربون من عملية الحصر نتيجة كثرة العاملين الوافدين فيها .

ب - عدم الادلاء ببيانات صحيحة عن نوعية عمالهم وعددهم .

ج - ذكر مهن مختلفة عن المهن التي يزاولها العامل .

د - لا يشمل المسح خدم المنازل .

انظر مثال سناء مكي «احصاءات القوى العاملة بدولة البحرين ومدى كفاءتها لتقدير الطلب من القوى العاملة» في الاحصاءات السكانية ، مصادرها وطرق تحليلها ، ادارة الاحصاء ، شئون مجلس الوزراء ، البحرين ، مارس ١٩٨٢ .

Charles Belgrave, Personal Colum, Huchison and Co Ltd, 8th Edition, London 1973, Page 107 (١٢)

بينما تم الحصر في التعدادين ١٩٤١ و ١٩٥٠ حسب الطريقة الواقعية Defacto . وهذا الاختلاف في طرق الحصر يمثل عقبة امام المقارنة بين نتائج التعدادات (*) .

ب . ان التفاوت في طول الفترة ما بين التعدادات يجعل من الصعب التعرف بسهولة على التغييرات السكانية خلال فترات التعداد والمقارنة بين نتائجها ، اضافة لتباين طرق التبيويب لعدم توحيد التعاريف (تعدادات ١٩٤١ ، ١٩٥٠ ، ١٩٥٩) . إلا أن تعداد ١٩٦٥ ظهرت فيه الخبرة المتراكمة وطبقت فيه التعاريف المتعارف عليها دوليا مما ساعد على تحسين الوضع نسبيا ، رغم بعض الاخطاء الناتجة عن الادلاء الخاطيء عن الأعمار بسبب عدم وجود شهادات ميلاد أو عدم المعرفة التامة بالأعمار^(١٣) .

ج . اتبعت طريقة الحصر حسب مكان الإقامة المعتاد ووحدت التعاريف والمفاهيم الخاصة بتعداد ١٩٧١ و ١٩٨١ وكذلك الخاصة بتبويب البيانات مع ادخال بعض الاضافات والتحسينات عليها^(١٤) . ولهذا فإن المقارنة لا يمكن أن تتم إلا لنتائج هذين التعدادين ، مما حرمانا من بيانات كثيرة يمكن ان تساعد في تحليل تطورات السكان والقوى العاملة للسنوات السابقة لهذين التعدادين .

واستنادا الى البيانات المتوافرة من التعدادات التي اجريت في البحرين ، فإنها تشير الى تضاعف عدد سكان البحرين حوالي أربع مرات خلال الاربعين عاما ، حيث قفز العدد من ٨٩٩٧٠ نسمة في عام ١٩٤١ الى ٣٥٠٧٩٨ نسمة في عام ١٩٨١ (الجدول رقم ١) . ولقد ساهمت عدة عوامل اقتصادية واجتماعية في هذا النمو السريع ، فالتغيرات الاقتصادية كاكشاف البترول والانفاق الحكومي على الصحة والخدمات الاجتماعية أدت الى تراجع في نسبة الوفيات والقضاء على الأمراض المستوطنة (الجذري ، الكوليرا ، الطاعون) في حين ظلت نسبة الولادات مرتفعة نتيجة لتحسن الرعاية الصحية والطرق العلاجية ومجانيتها مع عدم تجاهل المتغيرات الأخرى (الزواج المبكر ، حجم العائلة ، العادات والتقاليد والدين) والتي تؤثر بدورها في الحركة السكانية .

كما لعبت عمليات التحديث والمشاريع التنموية دورا كبيرا في تدفق الأيدي العاملة غير المواطنة بسبب نقص اعداد العمالة المحلية وبالتالي ارتفع حجم السكان الكلي حيث بلغ نمو غير البحرينيين ٩,٥٪ سنويا خلال الفترة بين ١٩٧١ و ١٩٨١ في حين كان عددهم ونسبتهم في مجمل السكان في تراجع بين ١٩٦٥ و ١٩٧١ .

(*) نظام التعداد الفعلي أو الواقعي Defacto هو نظام التواجد الفعلي وقت التعداد اي حصر السكان كما هم في اماكنهم عند التعداد وبصرف النظر عن كونهم سكان مكان التعداد أو غرباء عنه ، فالافراد الوافدون الى مكان التعداد منذ وقت قريب أو بعيد يدخلون في التعداد الفعلي للسكان . ويحصر نظام الإقامة المعتادة Dejure الشخص حسب مكان اقامته المعتادة بغض النظر عن اقامته الحالية اي ان افراد الاسرة الغائبين يدخلون في التعداد مع الافراد الموجودين .

(١٣) ابراهيم الحمير «تعدادات السكان في دولة البحرين والتخطيط والتنظيم لتعداد عام ١٩٨١» ، في الاحصاءات السكانية ومصادرها وطرق تحليلها ، ادارة الاحصاء ، شئون مجلس الوزراء ، البحرين ، مارس ١٩٨٢ ، ص ٦٥

(١٤) السكندر كجورسيف ويوسف كرجاب ، «تحليل البيانات الأساسية واسقاطات سكانية مختلفة في البحرين» ، النشرة السكانية ، العدد ١٤ يونية ١٩٧٨ ، ص ٣٩ - ٦٧ ، اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا .

ان البيانات الكلية عن السكان لا تفصح عن حجم القوى البشرية في المجتمع ، ولهذا فإن تقسيم السكان حسب الأعمار يساعد في تحديد الشريحة السكانية التي يمكن أن تدخل سوق العمل ، كما ان التركيب النوعي أي كون الفرد ذكرا أم أنثى يساهم في توضيح ألوان النشاط والأدوار الاجتماعية والاقتصادية التي يقوم بها كل منهما . إلا ان تحديد القوى العاملة لا يتم عن طريق العامل الديمغرافي فقط ولهذا لا بد من الاهتمام بدراسة الأمور الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع .

لقد خلق التزايد السريع للسكان مجتمعا فتيا يتصف بإتساع قاعدة هرمه ، ولهذا فإن حجم القوى العاملة المستقبلية سوف يتأثر بشكل كبير بالتركيبية العمرية للسكان خاصة وأن أفراد السكان النشيطين اقتصاديا ما هم في الحقيقة إلا مجموعة فرعية لإجمالي السكان . ويبدو من مقارنة التركيب العمري للسكان عام ١٩٨١ مع مثيله في عام ١٩٧١ أن ثمة تغيرات ازدادت نسبتها للبحرنيين وغير البحرنيين وكلمة أخرى فهذا الارتفاع في العدد والنسبة للأفراد الذين تتراوح اعمارهم بين (١٥ - ٦٤) سنة يقودنا الى تصور واضح عن العمالة وهو كذلك مؤشر هام للخصائص السكانية وخاصة للنشاط الاقتصادي للسكان .

كما ان التوزيع النوعي لسكان البحرين يبين زيادة عدد الذكور على الاناث ، حيث يمثل الذكور في مجمل السكان ٥٤٪ عام ١٩٧١ مقابل ٥٨,٤٪ عام ١٩٨١ وهذا ما يؤكد القول بأن أغلبية الأجانب في البحرين هم من الذكور الذين أتوا للعمل وأن تزايدهم لا يمكن أن يكون عن طريق العامل الطبيعي حيث ان نسبة الذكور الأجانب قد وصلت الى ٧٠٪ / ٧٥,٥٪ في تعدادي ١٩٧١ و١٩٨١ على التوالي من إجمالي عدد السكان غير البحرنيين (الجدول رقم ٢) .

وتشير البيانات الاحصائية عن الحالة التعليمية لسكان البحرين حسب تعداد عام ١٩٨١ بأن ٧٢,٨٪ من السكان (١٠ سنوات فأكثر) يجيدون القراءة والكتابة أي ان هناك تحسنا ملحوظا يمكن مشاهدته قياسا بعام ١٩٧١ حينما كانت النسبة للمتعلمين لا تتجاوز ٤٧,١٪ . وتدل الاحصاءات على ان هناك تقدما كبيرا في اعداد المتعلمين والمتعلمات بين افراد السكان المواطنين بين التعدادين ١٩٧١ و١٩٨١ ، إلا انه يجب التنويه الى أن نسبة الأمية ترتفع تدريجيا كلما ارتفعنا في سلم الاعمار وقد سجلت هذه الملاحظة ايضا على تعداد ١٩٧١^(١٥) . كما يمكن ان ينسب التقهقر في نسبة الأمية اساسا الى تحسين مستويات التعليم في الفئات العمرية الواقعة بين ٥ - ١٩ سنة ، وإلى أن القيود الاجتماعية التي كانت تعيق تعليم البنات بدأت تتحطم ، وكما أشرنا سابقا فإن تحديد القوى العاملة لا يتم فقط عن طريق العامل الديمغرافي ولكن تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية دورا لا يستهان به في معرفة حجمها فالتشريعات العمالية قد تحدد مثلا عمر الأفراد المسموح لهم بدخول سوق العمل وقد تحجب العادات والتقاليد اعدادا كبيرة من النساء عن العمل خارج المنزل .

(١٥) ادارة التخطيط التربوي ، وزارة التربية والتعليم ، واقع ومستقبل برامج محو الأمية في البحرين - خطة المستقبل (بدون تاريخ) .

وعلى الرغم من توافر البيانات من تعدادي ١٩٧١ و ١٩٨١ ، إلا أن مقارنتها مع تعدادات السكان في دول مجلس التعاون تواجه صعوبات كثيرة بسبب التباين في توقيت التعدادات ومنهجية جمع واعداد البيانات والاختلاف في مستويات الشمول والتفصيل في تلك البيانات^(١٦).

٢ - حجم وتركيب قوة العمل :

تفرق الأدبيات المتعلقة باحصاءات العمل بين السكان النشطين اقتصاديا وقوة العمل بناء على تحديد السن الذي يمكن الفرد من ممارسة النشاط الاقتصادي ، فمفهوم السكان النشطين اقتصاديا ، كما أشرنا سابقا يشمل جميع الأفراد الذين يمارسون النشاط الاقتصادي دون النظر لأعمارهم سواء أكانت قبل أو بعد سن العمل وهذا المفهوم يختلف عن مفهوم قوة العمل الذي يقوم أساسا على أن يتعدى الفرد سنا محددًا أي أنه لا يمكن أن يدخل سوق العمل قبل ذلك السن .

ونظرا لاختلاف درجة التقدم الاجتماعي والاقتصادي والتكنولوجي بين مختلف الأمم ، فإنه لا يوجد اجماع على سن العمل أو تبني حدود دنيا أو عليا لهذه المجموعة من السكان^(١٧) ، إلا أنه اصطلح على اعتبار فئة العمر ١٤ - ٦٤ سنة هم السكان الذين يمكن اعتبارهم أهلا للعمل^(١٨). وتعرف قوة العمل بصورة عامة ، بمجموع الأشخاص من كلا النوعين الذين يشتركون في إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية بما في ذلك العاملون لحساب الأسرة بدون أجر في مشروع اقتصادي . وطبقا للتعريف الدولية فإن الشخص المتعطل الذي يبحث عن عمل بأجر يعتبر ضمن قوة العمل شأنه شأن الذي يعمل فعلا أي باستبعاد ربات البيوت والطلبة والمتقاعدين وغير القادرين على العمل وذوي العاهات ، وعليه يندرج ضمن العمل فئتان رئيسيتان هما : فئة المشتغلين وفئة المتعطلين في فترة زمنية معينة .

وإذا رجعنا الى تعريفات بنود التعدادين الأخيرين اللذين أجريا في عام ١٩٧١ وعام ١٩٨١ ، فإننا نلاحظ بأن تعداد عام ١٩٧١ قد اعتمد مفهوم السكان النشطين اقتصاديا أي لم يحدد سن العمل في حين كان التعداد اللاحق قد تبني مفهوم القوة العاملة على أساس ان دخول سوق العمل محدد بسن ١٥ عاما . كما يجب الأخذ بعين الاعتبار بأن هناك خلافا في سن الفرد الذي يمكنه أن ينخرط في عمل في القطاع الخاص حسب التشريعات الحكومية التي تحظر تشغيل من يقل عمره عن ١٤ سنة وفي القطاع الحكومي عن ١٨ سنة ، ان هذا الاختلاف سوف يؤثر بلا شك على احصاءات العمل وعلى حسابات معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي ، ويشكل هذا ارباكا للمقارنة والتحليل .

بلغ حجم قوة العمل (١٥ سنة فأكثر) ١٤٦,١ الف نسمة ذكورا وإناثا في عام ١٩٨١ مقابل ٦٠,١ الف نسمة عام ١٩٧١ أي أن قوة العمل قد تضاعفت ٢,٤٤ مرة تقريبا عن عام ١٩٧١ ولم

(١٦) ممدوح علي هيرة ، «واقع أجهزة احصاءات القوى العاملة بالدول العربية الخليجية وامكانية تطويرها» ، في حول واقع احصاءات القوى العاملة الوطنية ، مكتب المتابعة ، مصدر سابق ، ص ١٧٢ .

(١٧) انور عبدالرحمن خليل ، مصدر سابق ، ص ٢٠ .

(١٨) عبدالخالق ذكري ، «التفاوت في معدلات المشاركة الاقتصادية للقوى العاملة» ، في حول واقع احصاءات القوى العاملة الوطنية ، مكتب المتابعة ، مصدر سابق ، ص ٥٠ .

يتجاوز معدل مشاركة المواطنين في قوة العمل ٢٧,١٪ عام ١٩٨١ ، ويمكن تحليل ذلك باحتجاب جزء لا يستهان به من النساء عن الدخول في سوق العمل بالإضافة الى فتوة شعب البحرين . ورغم ما حدث من زيادة خلال عشر السنوات التي تفصل بين تعداد ١٩٧١ و ١٩٨١ إلا أن هذه المحدودية في المساهمة الاقتصادية تبين العبء الذي يتحمله العدد القليل من السكان المنتجين . أما السكان غير المواطنين فإن معدل مساهمتهم في قوة العمل قد تزايد أيضا خلال عشر السنوات من ٥٩,١٪ عام ١٩٧١ الى ٧٢,٥٪ عام ١٩٨١ (الجدول رقم ٤) . لقد كان النقص في قوة العمل البحرينية عاملا رئيسيا لجعل سوق العمل سوقا جاذبة لقوة العمل الوافدة ، وكان ذلك نتيجة العجز في العرض من القوة العاملة المحلية اللازمة لتنفيذ المشاريع التنموية والاجتماعية الكبيرة خلال فترة السبعينات . ويشير الجدول رقم (٥) الى الاختلاف الواضح والجلي بين مشاركة المرأة والرجل في قوة العمل ، حيث يظهر بأن مشاركة الاناث لم تتعد ١٠,٣٪ للبحرينيات و ٢٦٪ لغير البحرينيات عام ١٩٨١ ، وبالرغم من ضآلة معدل مشاركة البحرينيات إلا انهن عرفن تزايدا مقارنة بعام ١٩٧١ حيث لم تصل نسبة المساهمة لأكثر من ٢,١٪. إلا أن هذا الاتجاه يعطي مؤشرا عن تزايد اعدادهن التي سوف تدخل سوق العمل مستقبلا مع انتشار التعليم وانخراطهن فيه وتوفر فرص العمل المناسبة . وعليه يجب عدم اهمال هذه الظاهرة عند أية محاولات لرسم مسارات القوة العاملة في المستقبل ولتأثيراتها في خصائص سوق العمل .

ويتضح من (الجدول رقم ٦) بأن مساهمة السكان البحرينيين في قوة العمل تتخذ نمطا محددًا لكل فئة من الفئات العمرية . فمساهمة الفئة (١٥ - ١٩ سنة) ذكورا واناثا ضعيفة لأن غالبية افراد هذه الفئة العمرية تشكل جزءا كبيرا من طلبة المدارس ، إلا أن مساهمة الذكور في قوة العمل تتزايد مع الارتفاع في الأعمار ثم تبدأ في الانخفاض مع بلوغ فئة العمر (٥٥ - ٥٩ سنة) . أما النساء فمساهمتهم ضئيلة ولم تصل الى ٢٩,٣٪ إلا في فئة العمر ٢٠ - ٢٤ سنة وهذا ما يؤكد أثر العوامل الاجتماعية والثقافية على حجم قوة العمل وان المؤشرات الديمغرافية قد لا تكشف كل الحقيقة .

وبدراسة نسب المشاركة للوافدين فإننا نجد أنها أكبر بكثير من نسب مشاركة المواطنين حيث يشكلون ٥٦٪ من مجمل قوة العمل في عام ١٩٨١ بينما كانوا أقل عددا من المواطنين النشطين اقتصاديا عام ١٩٧١ وهذا ما يمكن تفسيره في ضوء التطورات الاقتصادية خلال تلك الفترة التي نوهنا إليها سابقا . وبصورة اجمالية فإن البيانات الاحصائية تؤكد بصورة قاطعة تدني معدلات مشاركة قوة العمل الوطنية أو بعبارة أخرى إرتفاع نسبة الأفراد خارج قوة العمل .

ولتكتمل الصورة فلا بد من دراسة الحالة التعليمية لقوة العمل ومقارنة التغيير الحاصل فيها خلال سلسلة زمنية معينة ، ولسوء الحظ لم تنشر بيانات الحالة التعليمية لقوة العمل لتعداد ١٩٧١ ، مما يضطرنا الى الاقتصار على تحليل بيانات ١٩٨١ فقط . بلا شك ان الصورة ستكون جامدة وللحظة معينة ، ولن تبوح الارقام بتاريخ لهذه الظاهرة . وعليه ، فإن (الجدول رقم ٧) يعطي صورة لنسبة الأميين في القوة العاملة لعام ١٩٨١م والتي بلغت ٢٣,٢٪ . وبمقارنة مجموع قوة العمل (بحرينية وغير بحرينية) يتبين بأن نسبة الأمية أكبر لدى مجموعة البحرينيين وتصل الى ٢٥,٥٤٪ مقابل ٢١,٢٥٪ لغير البحرينيين بالرغم من الكبر العددي لقوة العمل غير البحرينية .

وبصورة عامة فإن قوة العمل غير البحرينية هي أكثر تعليماً نسبياً في جميع المستويات عدا ثلاث مراحل تعليمية هي الابتدائية والاعدادية والثانوية . إلا أن قوة العمل بدأت تستقبل أفراداً أكثر تعليماً نتيجة الاندفاع والحماس لدى المواطنين نحو التعليم والتشجيع الحكومي المتمثل في افتتاح المدارس وانتشارها في أنحاء البلاد وافتتاح جامعة البحرين وابتعث أبناء البحرين للخارج لمواصلة الدراسة رغبة في سد النقص في الوظائف والمهن التي تحتاج إلى تعليم عال^(١٩) .

أما (الجدول رقم ٨) فإنه يشير إلى توزيع العاملين والعاملات من السكان المحليين على المستويات التعليمية المختلفة حيث يمكن أن نستنتج منه أن أغلبية النساء العاملات (٧٤٪) يحملن مؤهلات تعليمية : مرحلة ثانوية ٤٢,٥٪ ، مرحلة ما بعد الثانوية ودون الجامعية ٢٠٪ والمرحلة الجامعية وما فوق ١١,٥٪ وان نسبة المواطنين العاملات وبالغاة ٧٤٪ اللواتي يحملن هذه المؤهلات التعليمية يشكلن تقريباً ثلاثة أضعاف نسبة الذكور العاملين والحاصلين على نفس المؤهلات . ومع استمرار تزايد حجم العمالة النسائية بالمعدل الحالي نتيجة حصولهن على التعليم ، فإن هيكل سوق العمل سيعرف تغيرات وتوازناً بين حجم العمالة الوافدة والمحلية في بعض المهن والتخصصات^(٢٠) .

٣ - هيكل قوة العمل :

وحتى تكتمل الصورة عن قوة العمل ، وبعد قياس حجمها وتحليل أبعاد هذا الحجم ، فلا بد من دراسة عناصر تركيبها الهيكلي والتي تشتمل على التوزيع حسب الأنشطة الاقتصادية والتوزيع المهني وحسب الحالة العملية . فدراسة هيكل قوة العمل تساعدنا على التعرف على بعض الخصائص الاقتصادية ومستوى التطوير في تقسيم العمل والمهارات للمجتمع المدروس ، إلا أن تركيب هيكل قوة العمل لا يمثل مرحلة معينة من النمو ولهذا فإن مقارنتها بمرحلة أخرى قد يكون من نصيبها بعض الأخطاء ، إلا أن الحذر في التحليل أمر لا بد منه . كما يجب الاستدراك عندما تكون المقارنة بين هيكلين اقتصاديين لبلدين مختلفين ، من أن النتائج المستخلصة ما هي إلا خطوط عريضة يمكن أن تستخدم كمؤشرات عامة وان الاعتماد عليها يجب ألا يكون كاملاً وشاملاً .

ويشير النشاط الاقتصادي إلى نوع العمل الذي تزاوله المنشأة التي يعمل بها الفرد ، ولا عجب فإن توزيع قوة العمل حسب الأنشطة الاقتصادية يرتبط بالسياسات الاستثمارية وما وصلت إليه التطورات التكنولوجية ويعكس ما حققه المجتمع من تقسيم للعمل .

وتشير الإحصاءات لعامي ١٩٧١ و١٩٨١ إلى أن اقتصاد البحرين ليس اقتصاداً زراعياً أو يعتمد بشكل رئيسي على صيد الأسماك ، حيث أن قوة العمل في هذا النشاط لا تتجاوز ٢,٧٪ من مجمل القوى العاملة في عام ١٩٨١ مقابل ٧٪ تقريباً عام ١٩٧١ . فقطاع الزراعة وصيد الأسماك لا يستخدم كما أشرنا إلا نسبياً بسيطة من المجموع الكلي لقوة العمل بل هو في تقهقر لتزايد ملحوظة

(١٩) الجهاز المركزي للإحصاء ، المجموعة الإحصائية لعام ١٩٨٦ ، وخاصة الفصل العاشر : التعليم والخدمات التعليمية ، مجلس الوزراء ، دولة البحرين ، ديسمبر ١٩٨٧ .

(٢٠) عبد الخالق ذكري ، مصدر سابق ، ص ٦١ - ٦٥

المياه الجوفية وتناقص كمياتها الصالحة للري ، أما الثروة السمكية فإن المسوحات مستمرة للحفاظ عليها وتنميتها^(٢١).

وبخلاف ذلك ، نجد ان الجزء الكبير من قوة العمل متمركز حول أنشطة الخدمات : تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق والتمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال والخدمات الاجتماعية والشخصية والنقل والمواصلات وتشير البيانات الواردة في (الجدول رقم ٩) الى ان قطاع الخدمات يستحوذ على أكبر عدد من الأفراد العاملين ٦٠,٨٪ في عام ١٩٨١ و ٥٩,٣٪ في عام ١٩٧١ ، ويمثل الاستخدام في القطاع الحكومي حوالي ربع قوة العمل في هذا القطاع نتيجة التوسع الكبير في الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية وغيرها المقدمة من قبل الدولة ، اضافة الى التطور في الخدمات الاخرى كالخدمات الفندقية والتسهيلات المرفئية وتجارة توزيع السلع وانشاء مركز مالي في البحرين .

ومن ناحية أخرى بلغت حصة القطاع الصناعي بمفهومه الواسع (المناجم ، والمحاجر ، البترول ، الصناعات التحويلية ، التشييد والبناء ، الكهرباء والغاز والماء) ٣٥٪ من مجمل المشتغلين . وتتفاوت التغييرات داخل هذا القطاع بين نشاط وآخر إلا أن الصناعة التحويلية والبناء والتشييد هما النشاطان اللذان عرفا أكبر قدر من التطور خلال عشر السنوات (١٩٧١ - ١٩٨١) ، حيث شهدت الصناعة التحويلية نمواً لا بأس به ، وتضاعف عدد العاملين في هذا النشاط ثلاث مرات خلال الفترة سالفة الذكر ، وبلغت نسبة الزيادة السنوية في قطاع التشييد والبناء ١٠,٩٪ حتى بلغ عدد قوة العمل فيه ٢٩٢٠٨ أفراد عام ١٩٨١ مقابل ١٠٤٠٤ أفراد في عام ١٩٧١ .

وبصورة عامة ، يمكن القول بأن العاملين الوافدين يتوزعون على الأنشطة الاقتصادية بنسب متفاوتة تبلغ أعلاها في أنشطة الخدمات الاجتماعية والشخصية والبناء والتشييد ، حيث تستقطب هذه الأنشطة أغلب قوة العمل الوافدة ، اضافة لكثرة اعدادهم في قطاع المطاعم والفنادق وهذا ما يشير اليه (الجدول رقم ١٠) . أما نسبة العاملين الوطنيين المشتغلين في قطاع الخدمات فهي متباينة بين ٣١,٥٪ في تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق الى ٦٥,٦٪ في المواصلات والتخزين والاتصالات في عام ١٩٨١ . وتبين الأرقام الواردة في (الجدول ٩) ازدياد اعداد العاملين في قطاع الخدمات بمقدار ٤٨٧٥٨ امتصت أنشطة الخدمات الاجتماعية والشخصية ٢٩١٢٧ فرداً ، هذه الأرقام تعطي صورة جلية عن أهمية هذا القطاع في الاستخدام .

كما يكشف الجدول نفسه بأن البحرينيين وغير البحرينيين يتوزعون بين القطاعات الاقتصادية المختلفة بنسب تكاد تماثل توزيعهم في اجمالي قوة العمل فليس هناك من قطاع يقتصر على مجموعة دون أخرى ، وان النمط السائد هو محدودية القطاع الأول الزراعة وصيد الأسماك ، وازدهار

(٢١) دولة البحرين ، وزارة الاعلام ، مجلة البحرين - العدد ٦٤٠ - ١٦ ديسمبر ١٩٨١ م «٢٠ عاماً من التقدم والرخا» - ١٠ سنوات من الاستقلال - الكتاب السنوي الرابع» ، ديسمبر ١٩٨١ م .

وتضخم العاملين في القطاع الثالث الخدمات أما الصناعات التحويلية والبناء والتشييد فتستخدم عدداً أكبر أو أقل من العمال حسب مرحلة البناء .

وقد لا يكفي تطوير واقع قوة العمل عن طريق دراسة حجمها وتوزيعها حسب الأنشطة الاقتصادية ومدى مساهمة كل فرد فيها حسب الجنس والجنسية ، ولهذا فإن اللجوء الى دراسة توزيعها حسب المهن يفيد كثيرا في التعرف على مكانة ومساهمة جميع المهن الدنيا والرئيسية في الانتاج والخدمات . ونحن بلا شك على علم بالاختلافات الكبيرة في تصنيف المهن في تعدادات ومسوحات مختلف الدول ، رغم اتباعها التقسيم الموحد الدولي للمهن ، ولهذا فالتحوط أمر لا بد منه في عملية المقارنات لفترات مختلفة في البلد الواحد أو بين مختلف البلدان . ويتميز التركيب المهني للعاملين في البحرين حسب ما ورد في (الجدول رقم ١١) بما يلي :

أ . تزايد أعداد العاملين في جميع المهن باستثناء المشتغلين بالمناجم والمحاجر ومعالجة المستخرجات خلال عشر السنوات الواقعة بين ١٩٧١ - ١٩٨١ .

ب . ارتفاع عدد أصحاب الحرف وعمال الانتاج والعتالين واحتلالهم المرتبة الأولى من حيث الزيادة في عددهم فقد قفز من ٢٢٨٤٦ عاملا عام ١٩٧١ الى ٤٦١٧٦ عاملا عام ١٩٨١ ، إلا أن نسبتهم تراجعت عما كانت عليه عام ١٩٧١ من مجموع العاملين . أما نصيب الوافدين في هذه الفئة المهنية فهو كبير ، فقد ارتفع عددهم من ٩٧٢٠ عاملا عام ١٩٧١ الى ٣٢٨٩٦ عاملا عام ١٩٨١ ، والكثير منهم يعمل في قطاع البناء والتشييد .

جـ . يشكل عدد العاملين بالخدمات والرياضة ١٩,٣٪ من عدد العاملين عام ١٩٨١م وقد تزايد عددهم بمعدل سنوي (١٠,٣٪) للفترة الممتدة ١٩٧١ - ١٩٨١ . ويلاحظ من (الجدول ١١) ان نصيب الأجانب كبير ويمثل ٦٩٪ من مجموع العاملين عام ١٩٨١ .

د . احتفظ العاملون البحرينيون بالجزء الأكبر من المهن الفنية والعلمية والادارية والكتابية وبلغ عددهم فيها ١٩٩٥٢ عاملا عام ١٩٨١ أي بنسبة تصل الى ٥٩٪ .

هـ . تراجع عدد المشتغلين في المناجم والمحاجر ومعالجة المستخرجات ، ورغم ضآلة العاملين في هذه المهن بعكس عدد المشتغلين بالزراعة وصيد الأسماك الذي تزايد بعدد ضئيل ومحدود خلال عامي ١٩٧١ و١٩٨١ وتضاعف عدد العاملين بالنقل والمواصلات ، إلا أن نسبتهم لمجموع السكان ظلت ثابتة نسبيا خلال عشر السنوات الواقعة بين ١٩٧١ و١٩٨١ .

ان الدراسة المتعمقة للعلاقة بين النشاط الاقتصادي والمهن أمر مفيد للحصول على معلومات عن العوامل التي قد يكون لها تأثير في فرص العمل والتغيير في مستويات التكنولوجيا والطلب على مختلف الصناعات اضافة لما لهذه الدراسة من فائدة عند تقدير الاتجاهات المستقبلية لقوة العمل والأمور الأخرى المتعلقة بتخطيط سياسات التعليم والتدريب .

اضافة الى ما تقدم ، فان دراسة توزيع قوة العمل حسب الحالة العملية ، والتي يقصد بها حالة الفرد ومركزه من ناحية تأديته للعمل ، لها دلالة عن مدى تطور العمل المناجور في المجتمع وما وصل

اليه تنظيمه الاقتصادي . فاذا استقرأنا بيانات ١٩٧١ و١٩٨١ الواردة في (الجدول رقم ١٢) فإنه يتضح لنا بأن العمل المأجور ... بدأ يأخذ مساحة أكبر في سوق العمل نتيجة لما أصاب التركيبة الاقتصادية في البحرين من تغيير كظهور المؤسسات الصناعية والتجارية الكبيرة واتساع دور الدولة في تقديم الخدمات ومقابل ذلك يمكن مشاهدة تراجع عدد العاملين بدون أجر وهذا دليل آخر على انحسار الأعمال الصغيرة التي تدار بشكل عائلي في حين ازدياد عدد أصحاب العمل أو من يعمل لحسابه .

ويبين التوزيع النسبي لقوة العمل البحرينية حسب الحالة العملية في عامي ١٩٧١ و١٩٨١ بأن فئة العاملين بأجر قد ارتفعت من ٧٤,٢١٪ في عام ١٩٧١ الى ٧٧,٧٠٪ عام ١٩٨١ وكذلك ازدادت نسبة اصحاب العمل نسبيا من ١,٨٨٪ عام ١٩٧١ الى ١,٩٧٪ عام ١٩٨١ في حين عرفت نسب العاملين لحسابهم وبدون أجر تراجعا حيث كانت النسبة للفئة الاولى ٢١,١٥٪ في عام ١٩٧١ مقابل ١٦,١٣٪ في عام ١٩٨١ وكذلك تدهورت النسبة للفئة الثانية من ١,٩٣٪ في عام ١٩٧١ الى ٠,٢٣٪ في عام ١٩٨١ .

اما بالنسبة للعاملين الوافدين ، فان نسب توزيعهم بين عام ١٩٧١ وعام ١٩٨١ قد تراجعت في جميع الفئات الا في فئة العاملين بأجر حيث ارتفعت وبلغت هذه النسبة في عام ١٩٨١ ، ٩٦,٤٢٪ مقابل ٩١,٣٨٪ في عام ١٩٧١ .

٤ - العاطلون :

ان تعريف المتعطل والباحث عن عمل في احصاء ١٩٨١ هو « الشخص الذي لا يعمل حاليا ولكنه يبحث عن عمل خلال فترة الاسناد الزمني للبيانات الاقتصادية وسواء سبق له العمل أولم يسبق » . هذا التعريف يفرق بين المتعطل الذي يبحث عن عمل والذي يدخل ضمن قوة العمل والمتعطل الذي لا يبحث عن عمل والمصنف ضمن فئة الأفراد خارج قوة العمل . وقد حددت ضمنها سن المتعطل بخمسة عشر عاماً ، لأنه يحظر تشغيل الأفراد الذين لم يتخطوا سن الرابعة عشرة .

وكما اشرنا سابقا للمشاكل النظرية والعملية لتعريف البطالة ، فان هذا التعريف يحمل أكثرها ، كما أنه من الناحية العملية ، لم يضع شروطا محددة تساعد على القياس كطول فترة البحث عن العمل ، انتهاء عقد العمل ولم يجد الفرد عملا ، أتم الفرد تعليمه أو تدريبه ولم يجد عملا ، استغنى عن خدماته قبل انتهاء عقد عمله ولم يجد عملا ... الخ .

وعلى الرغم من التحفظات بسبب المشاكل الناتجة عن التعريف والقياس ، إلا أن البيانات التي تطلعننا عن حجم البطالة في عام ١٩٨١ لم تتجاوز ٥,٦٣٪ من مجموع قوة العمل أي إن رقمها المطلق هو ٨٢٤١ ويشكل البحرينيون ٩٠,٥٪ ونجد أن الأغلبية العديدة والنسبية للمتعطلين البحرينيين (٧٨٪) يحتلون فئات الاعمار المحصورة بين ١٥ و ٢٤ عاما وينقسمون بين ذكور واناث . ويبدو ان هذه الفئة العمرية يمثلها خريجو المدارس والمعاهد التعليمية والذين دخلوا سوق العمل حديثا إلا أن النسب المئوية للمتعطلين تبدأ بالانخفاض مع الارتفاع في سلم الاعمار (الجدول رقم ١٣) . ويعطي (الجدول رقم ١٤) دلالة على ان المتعلم والحاصل على شهادة جامعية أو أعلى من ذلك هو الأكثر حظا في الحصول على عمل لأن اغلبية المتعطلين من الذكور هم من فئة

الأميين ٢٥,٣٥٪ والذين يقرأون ويكتبون ٢٣,٣٢٪ وحملة الشهادة الابتدائية ١٨,٦٦٪ وحملة الشهادة الإعدادية ١٢,٩٢٪ وحملة الشهادة الثانوية ١٦٪ اما الاناث فلا يخرجن عن هذه القاعدة ايضا حيث تحتل نسبة العاملات اللواتي لا يحملن دبلوما أو شهادة جامعية وما فوق ذلك ٩٦,٧٩٪ . ان هذه المعلومات تعكس بلا شك مدى تطور الاقتصاد واحتياجاته لقوة عاملة اكثر تعليما وتدريبيا .

الخاتمة والتوصيات

ان دراسة احصاءات العمل لا تثير في الوهلة الاولى اية مشاكل، بل يعتقد بأنها هينة ويسيرة، ولكن الأمور الخلافية تشرع في الظهور كلما حاولنا التعمق والغوص في تفاصيلها، فالتعاريف الاجرائية المستخدمة في هذا المجال تخضع لمفاهيم محددة جاء اكثرها من نظم اقتصادية واجتماعية متباينة من حيث التقدم والتطور، ولهذا فان محاولات تطبيقها وحتى المتفق عليها دوليا يدخل فيها العامل التوفيقى والتحكيىمى تسهلا وتطويعا لها اثناء عمليات التعدادات والمسوحات. ومادامت الحياة الاقتصادية والاجتماعية غير ساكنة فان التحولات التاريخية والاقتصادية والاجتماعية التى تعصف بالمجتمعات ستؤثر بشكل او بأخر في هذه التعاريف وطرق تطبيقها وبالتالي لا يمكن الابتعاد عن الجدل واستمرار النقاش حول مصداقية ودقة وأمانة التعاريف والمقاييس المستخدمة في الحساب. لذا فان معرفة وخبرة المتعامل مع احصاءات العمل قد تساعده كثيرا في تقليص هامش «عدم الموضوعية» لان الاجتهادات الشخصية ستظل تلعب دورا في عمليات صياغة التعاريف ووضع الاجراءات والشروط لتحديد الوحدات الاحصائية المراد جمعها.

لقد تأكد لنا، من خلال مناقشة موضوع السكان النشطين اقتصاديا والسكان غير النشطين اقتصاديا ومعدلات المشاركة والبطالة، عدم وجود بيانات كاملة وخالية من الاخطاء . وهى حقيقة لا يمكن انكارها نتيجة للتعاريف الاجرائية المستخدمة وعدم وجود حدود واضحة ودقيقة تميز كل فئة سكانية عن الاخرى وقد اتضح ايضا ان اكثر المخاطر تاتى من عدم دقة البيانات وليس من عدم وجودها.

ان اهتمام احصاءات البطالة في كثير من الدراسات والبحوث سابقا في دول الخليج العربي، لم يكن مقصودا من قبل الباحثين وإنما لان الرخاء والأزدهار الذى أصاب المنطقة قد أبعدهم عن دراسة الظاهرة بسبب ما تقدمه الدولة في مجال التوظيف من خدمات سخية، حتى بدأ التضخم الوظيفى يزحف الى اكثر مؤسسات هذه الدول وبدأ الاحساس والمعاناة بالظهور الا أن «التحديد الكمي والموضوعى لأماكن وجوده وحجمه ومداه»^(٢٢) غير معروف، مما قد يسبب للعاملين في مجال احصاءات العمل مشاكل في قياس هذه الظاهرة كميلا لافتقارها الى التعاريف والشروط التى يجب الاعتماد عليها في عمليات الجمع والقياس، أن مصداقية وأمانة القياس ستشعل الجدل والخلاف مستقبلا تأثرا بالافكار والاتجاهات وكذلك بسبب الأمور الفنية والموضوعية والذاتية في تحديد فئة

(٢٢) قسم الادارة العامة بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت بالتعاون مع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون وديون الموظفين الكويتي، ندوة التضخم الوظيفي في دول مجلس التعاون الخليجي، الكويت ، ابريل ١٩٨٦.

المتعطلين عن العمل نتيجة صعوبة تقسيم السكان الى الفئات الثلاث (مشتغل، عاطل، بدون نشاط) وتداخل هذه الفئات فيما بينها.

لقد حاولت الورقة في القسم المتعلق بدراسة القوى العاملة والاستخدام في البحرين ابراز أهم الخصائص لقوة العمل وتسليط الضوء على بعض المشاكل الفنية التي صادفت البيانات التي اعتمدت عليها كامكانية المقارنة ومنهجية التعداد والتوقيت واعداد البيانات... الخ. الا انه يمكن القول بأن النمو السريع في البحرين أحدث تبديلا كبيرا في حجم السكان وقوة العمل وتركيبها بسبب التغييرات في هيكل الاقتصاد منذ اكتشاف البترول والمحاولات المستمرة لتنويع مصادر الدخل وانتشار التعليم وانخراط المرأة فيه وولوجها في سوق العمل. مما قد يؤثر على هيكل سوق العمل مستقبلا، لاسيما وان القوى العاملة الوافدة حسب ما جاء في آخر احصاء سكاني لعام ١٩٨١ تتفوق على نظيرتها الوطنية.

كما أنه يمكن الاستقراء من البيانات المتوافرة، بأن الاقتصاد البحريني يعتمد بصورة أكبر في التوظيف على قطاع الخدمات بمفهومه الواسع ويلى ذلك قطاع التصنيع وما رافق ذلك من تغييرات في المهن والاحتياجات التعليمية والتدريبية.

ان عمليات تخطيط القوى العاملة لا بد وأن تتوافر لها قاعدة احصائية سليمة تكون لها معينا في التقديرات المستقبلية ولهذا فأننا نقترح بعض التوصيات للمساهمة في جعل هذه القاعدة أكثر متانة:

- ١ - الحث على اجراء مسوحات دورية خاصة بالقوى العاملة بجانب التعدادات السكانية من أجل توفير سلاسل زمنية عن حجم وتركيب قوة العمل ويفضل ان يكون ذلك ضمن نظام احصائي شامل لاحصاءات العمل.
- ٢ - الاهتمام بصورة أكبر بالتعاريف والمقاييس المستخدمة في مجال القوى العاملة وضرورة مراجعتها وتعديلها بما يناسب احتياجات وظروف الدول العربية الخليجية ومحاولة التوحيد فيما بينها حتى تسهل المقارنة.
- ٣ - تطوير وحدات او مكاتب الاستخدام ودعمها بالاختصاصيين المؤهلين في مجال احصاءات العمل، حتى تكون دراساتهم أكثر دقة ووضوحا وأعطاه اهتمام أكبر لاحصاءات البطالة.
- ٤ - اعطاء التدريب في مجال احصاءات العمل أهمية أكبر واقامة ندوات متخصصة لعرض أهم المشاكل التي تواجه هذه الاحصاءات في دول الخليج العربي، وابراز خصائصها المتميزة ومقارنتها بالدول الاخرى.

ان هذه التوصيات المقترحة، يفترض ان تتم ضمن اطار متكامل مع الجهود المبذولة من قبل مختلف الجهات الحكومية في الدول العربية الخليجية، حتى يستفاد من الخبرات المتراكمة والترشيد في استخدام الوقت والمال.

الجدول

جدول رقم (١)
التطور العددي لسكان البحرين ونسبتهم المئوية حسب التعدادات (١٩٤١ - ١٩٨١)

السكان	٢٢ يناير ١٩٤١	٣ مارس ١٩٥٠	١٤ مايو ١٩٥٩	١٣ - ١٤ فبراير ١٩٦٥	٣ - ١٤ أبريل ١٩٧١	٦ أبريل ١٩٨١
بحريني	٧٤٠٤٠	٩١١٧٩	١١٨٧٣٤	١٤٣٨١٤	١٧٨١٩٣	٢٣٨٤٢٠
%	٨٢,٢٩	٨٣,١٥	٨٢,٩٥	٧٨,٩٣	٨٢,٤٧	٦٧,٩٦
غير بحريني	١٥٩٣٠	١٨٤٧١	٢٤٤٠١	٣٨٣٨٩	٣٧٨٨٥	١١٢٣٧٨
%	١٧,٧١	١٦,٨٥	١٧,٠٥	٢١,٠٧	١٧,٥٣	٣٢,٠٤
اجمالي السكان	٨٩٩٧٠	١٠٩٦٥٠	١٤٣١٣٥	١٨٢٢٠٣	٢١٦٠٧٨	٣٥٠٧٩٨
%	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

المصدر:

- ١ - دولة البحرين، شؤون مجلس الوزراء، ادارة الاحصاء، المجموعة الإحصائية/١٩٨٠، البحرين، أغسطس ١٩٨١م.
- ٢ - دولة البحرين، شؤون مجلس الوزراء، ادارة الاحصاء، تعداد السكان والمسكن لدولة البحرين، ١٩٨١، البحرين، نوفمبر ١٩٨٢م

جدول رقم (٢)
تطور التركيب العمري للسكان ونسبتهم المئوية لعام ١٩٧١م و١٩٨١م

١٩٨١م		١٩٧١م		١٩٧١م		١٩٨١م		فئات العمر
غير بحريني		بحريني		غير بحريني		بحريني		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
١٥,٢	١٧٠٣٩	٤١,٣	٩٨٤٢٣	٢٤,٥	٩٣٩٤	٤٨,٤	٨٦٣٤٦	اقل من ١٤ سنة
٨٤,٢	٩٤٦٣٠	٥٥,٨	١٣٢٩٤٢	٧٤	٢٨٠٣٠	٤٨,٥	٨٦٤٦٨	١٥ - ٦٤ سنة
٠,٦	٧٠٩	٢,٩	٧٠٥٥	١,٥	٥٦١	٣,١	٥٣٧٩	٦٥ سنة فأكثر
١٠٠	١١٢٣٧٨	١٠٠	٢٣٨٤٢٠	١٠٠	٣٧٨٨٥	١٠٠	١٧٨١٩٣	المجموع

حسبت ارقام هذا الجدول من بيانات المجموعة الإحصائية لعام ١٩٨٦.

جدول رقم (٣)
التوزيع النوعى ونسبة النوع لسكان البحرين

١٩٨١م			١٩٧١م			
نسبة النوع	اناث	ذكور	نسبة النوع	اناث	ذكور	
١٠١	٢٢٨٤٩٦	١١٩٩٢٤	١٠٢	٨٨٤٢١	٨٩٧٧٢	بحرينى
٣٠٨,٥	٢٧٥٠٩	٨٤٨٦٩	٢٣٤	١١٣٤٣	٢٦٥٤٢	غير بحرينى
١٤٠	١٤٦٠٠٥	٢٠٤٧٩٣	١١٧	٩٩٧٦٤	١١٦٣٢٤	مجمل السكان

المصدر:

دولة البحرين، مجلس الوزراء، الجهاز المركزى للاحصاء، المجموعة الاحصائية ١٩٨٦، البحرين، ديسمبر ١٩٨٧م.
كما حسبت نسبة النوع كالتالى:

نسبة النوع = $\frac{\text{عدد الذكور} \times 100}{\text{عدد الاناث}}$ وتعتبر نسبة النوع الطبيعية والمتفق عليها

عالميا ووسطيا هي ١٠٤,٥ من الذكور لكل ١٠٠ انثى وتظل هذه النسبة منطقية الى حد ما اذا تراوحت بين ١٠٠ - ١٠٧.

جدول رقم (٤)
معدل المساهمة الخام
بحرينيون وغير بحرينيين
١٩٧١م - ١٩٨١م

الزيادة المطلقة	السكان بالآلاف		
	١٩٨١	١٩٧١م	
			السكان البحرينيون
٦٠,٢	٢٣٨,٤	١٧٨,٢	مجمّل السكان
٤٦,٤	١٣٢,٩	٨٦,٥	السكان ١٥ سنة فأكثر
٢٦,٩	٦٤,٦	٣٧,٧	قوة العمل
% ٥,٩	% ٢٦,٩	% ٢١	معدل المساهمة الخام
			السكان غير البحرينيين
٧٤,٥	١١٢,٤	٣٧,٩	مجمّل السكان
٦٦,٦	٩٤,٦	٢٨	السكان ١٥ سنة فأكثر
٥٨,٨	٨١,٢	٢٢,٤	قوة العمل
% ١٣,١	% ٧٢,٢	% ٥٩,١	معدل المساهمة الخام

حسبت أرقام هذا الجدول من بيانات المجموعة الإحصائية لعام ١٩٨٦م

جدول رقم (٥)
معدل المشاركة الخام حسب النوع
بحرينيون وغير بحرينيين
نسب مئوية

١٩٨١	١٩٧١	
٤٣,٢ ٧,٨	٤٠,١ ٢,١	البحرينيون ذكور أناث
٨٧,٥ ٢٥,٣	٧٨,٩ ١٢,٤	غير البحرينيين ذكور أناث

حسبت الارقام من بيانات المجموعة الاحصائية ١٩٨٦.

جدول رقم (٦)
معدل المساهمة حسب العمر
(البحرينيون فقط) ١٩٧١ - ١٩٨١

أناث		ذكور		فئات العمر
١٩٨١	١٩٧١	١٩٨١	١٩٧١	
٧,٣	٢,٩	٢٦,٧	٣٧,٥	١٩ - ١٥
٢٩,٣	١٠,٦	٨١,٢	٨٣,٧	٢٤ - ٢٠
٢٦,٢	٤,٨	٩٥,١	٩٦,١	٢٩ - ٢٥
١٥,٦	٢,٩	٩٧,٦	٩٧,٨	٣٤ - ٣٠
٧,٣	٣,٣	٩٧,٣	٩٧,٦	٣٩ - ٣٥
٤,٧	٣,٥	٩٧,٢	٩٦,١	٤٤ - ٤٠
٣,٨	٢,٩	٩٦,٣	٩٥,٢	٤٩ - ٤٥
٢,٨	٢,٥	٩١,٣	٩٠,٤	٥٤ - ٥٠
١,٧	٢,٨	٨٥,٤	٨١,٦	٥٩ - ٥٥
٠,٩	٢,٣	٦٦,٠	٦٨,٦	٦٤ - ٦٠
٠,٤	١,٤	٤٣,٦	٤٧,١	٦٥ فأكثر
١٣,٣	٤,١	٧٣,٨	٧٧,١	معدل المساهمة العام

المصدر:

دولة البحرين، مجلس الوزراء، الجهاز المركزي للإحصاء، المجموعة الإحصائية ١٩٨٦م،
البحرين، ديسمبر ١٩٨٧م .
حسب معدل المساهمة المنقح قوة العمل في فئة عمرية معينة

$$100 \times \frac{\text{مجموع السكان في نفس الفئة العمرية}}{\text{مجموع السكان في نفس الفئة العمرية}}$$

جدول رقم (٧)
قوة العمل حسب أعلى تحصيل تعليمي ١٩٨١
(١٥ سنة فأكثر)

غير بحرينيين		بحرينيون		المستوى التعليمي
%	العدد	%	العدد	
٢١,٢٥	١٧٣٢٠	٢٥,٥٤	١٦٥١٠	أولى
٢٦,٦٦	٢١٧٢٩	١٨,٧٨	١٢١٣٦	يقراً ويكتب
١١,١٢	٩٠٦٣	١٣,١٨	٨٥٢١	المرحلة الابتدائية
٩,٣٤	٧٦١٤	١١,١٠	٧١٧٢	المرحلة الاعدادية
١٦,٦٦	١٣٥٧٩	٢٠,٤٢	١٣١٩٨	المرحلة الثانوية
٧,١٤	٥٨١٩	٦,٣٨	٤١٢٢	دبلوم (دون المستوى الجامعي)
٦,٦٩	٥٤٥٧	٤,١١	٢٦٥٩	الجامعية
١,١١	٩٠٢	٠,٤٧	٣٠٣	ما فوق الجامعة
٠,٠٢	١٤	٠,٠٢	١٥	غير مبين
١٠٠,٠٠	٨١٤٩٧	٩٩,٩٥	٦٤٦٣٦	المجموع

المصدر:
دولة البحرين، شئون مجلس الوزراء، ادارة الاحصاء، تعداد السكان والمسكن لدولة البحرين ، ١٩٨١ ، نوفمبر ١٩٨٢ م.

جدول رقم (٨)
السكان المشتغلون حسب النوع ١٩٨١
(البحرينيون فقط)
(١٥ سنة فأكثر)

اناث		ذكور		المستوى التعليمي
%	العدد	%	العدد	
٨,٠	٦٣١	٢٧,٤	١٣٥٢٨	أبى
٢,٦	٢٨٧	٢١,٠	١٠٣٣٩	يعرف القراءة والكتابة
٥,٦	٤٣٨	١٤,٢	٦٩٩٠	المرحلة الابتدائية
٨,٨	٦٩٢	١١,٦	٥٧١٩	المرحلة الاعدادية
٤٢,٥	٣٣٤٤	١٧,٠	٨٣٦٦	المرحلة الثانوية
٢٠,٠	١٥٧٦	٤,٩	٢٤٣٩	ما بعد المرحلة الثانوية والعليا دون الجامعة
١١,٥	٩٠٥	٣,٩	١٩١٨	المرحلة الجامعية فما فوق
—	١	—	٥	غير مبين
١٠٠	٧٨٧٤	١٠٠	٤٩٣٠٤	المجموع

المصدر: دولة البحرين، شؤون مجلس الوزراء، ادارة الاحصاء، تعداد السكان والمسكن لدولة البحرين ، ١٩٨١، نوفمبر ١٩٨٢م.

جدول رقم (٩)
توزيع العاملين حسب النشاطات الاقتصادية (١٩٧١ - ١٩٨١)

النشاط الاقتصادي	العاملون		التغير	
	١٩٨١	١٩٧١	المطلق	النسب %
الزراعة وصيد الاسماك	٣٩٩٠	٢٦٩١	٢٩٩	٧,٥٠
المتاجم، المحاجر والبترول	٤٣٩٥	٤٧٧٢	٣٧٧	٨,٦
الصناعة التحويلية	٤٠٦٩	١١٣٥٤	٧٢٨٥	١٧٩,٠
الكهرباء والغاز والماء	١٧٠٥	٢٨٤٥	١١٤٠	٦٦,٩
البناء والتشييد	١٠٤٠٤	٢٩٢٠٨	١٨٨٠٤	١٨٠,٧
تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم	٧٧٠٦	١٨٤٩٣	١٠٧٨٧	١٤٠,٠
المواصلات والتخزين والاتصالات والفنادق	٧٧٤٣	١٣١٥٧	٥٤١٤	٦٩,٩
التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الاعمال	١٠٨٤	٤٦١٤	٣٥٣٠	٣٢٥,٦
الخدمات الاجتماعية والشخصية	١٨٣٨٨	٤٧٥١٥	٢٩١٢٧	١٥٨,٤
نشاطات لم تبين او غير واضحة	١٠٦	٢٢٣٤	٣١٣٧	٢٠,١٦
مجموع العاملين	٥٩٥٩٠	١٣٧٨٩٢	٧٨٣٠٢	١٣١,٤
البحريين	٣٧٣٧٨	٥٧١٧٨	١٩٨٠٠	٥٣
غير البحريين	٢٢٢١٢	٨٠٧١٤	٥٨٥٠٢	٢٦٣,٤

المصدر:

- ١ - دولة البحرين، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، مكتب الاحصاء، احصاءات تعداد السكان ١٩٧١م
 - ٢ - دولة البحرين، شئون مجلس الوزراء، ادارة الاحصاء، تعداد السكان والمسكن لدولة البحرين ١٩٨١، البحرين، نوفمبر ١٩٨١م.
- لا تشمل الباحثين عن عمل لأول مرة .
١٤ سنة فأكثر
١٥ سنة فأكثر

جدول رقم (١٠)
توزيع العاملين حسب النشاطات الاقتصادية (البحريين والوافدون)
١٩٨١

النشاطات الاقتصادية	البحريين	الوافدون	نسبة البحريين
الزراعة وصيد الاسماك	٢٤٢٠	١٢٧١	٦٥,٦
المنجم ، المحاجر والبترول	٣٦٠٢	١١٧٠	٧٥,٥
الصناعة التحويلية	٣٨٢٢	٨٧٠٠	٣٣,٧
الكهرباء والغاز والماء	١٨٤٦	٩٩٩	٦٤,٩
البناء والتشييد	٣٨٥٢	٢٥٣٥٦	١٣,٢
تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق	٥٨٢٣	١٢٦٧٠	٣١,٥
المواصلات والتخزين والاتصالات	٨٦٣٣	٤٥٢٤	٦٥,٦
التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الاكل	٢٧٧٩	١٨٣٥	٦٠,٢
الخدمات الاجتماعية والشخصية	٢٢٣٦٨	٢٥١٤٧	٤٧,١
نشاطات لم تبين أو غير واضحة	٢٠٣٣	٢١٠	٩٠,٦
المجموع	٥٧١٧٨	٨٠٧١٤	٪٤١,٥

المصدر :

دولة البحرين ، شئون مجلس الوزراء ، ادارة الاحصاء ، تعداد السكان والمسكن لدولة البحرين ١٩٨١ م ، البحرين ،
نوفمبر ١٩٨٢ م
لا تشمل الباحثين عن عمل لأول مرة .
١٥ سنة فأكثر .

جدول رقم (١١)
التوزيع العددي والنسبي للعاملين حسب أقسام المهن
١٩٧١ - ١٩٨١

غير البحرنيين		١٩٨١		١٩٧١		اقسام المهن
١٩٧١	١٩٨١	%	العدد	%	العدد	
١٩٣٨	٧٧٥٦	١١,٥	١٥٨٠٤	٨,١	٤٨٢٤	المشتغلون بالمهن الفنية والعلمية ومن اليهم
٤٨٦	١٣٠٢	١,٦	٢١٤٠	١,٧	١٠٣٥	المديرون والمشتغلون بالاعمال الادارية
١٢٧١	٤٨٠٩	١١,٥	١٥٨٧٤	٨,٧	٥٢٠٤	المشتغلون بالاعمال الكتابية
١١٥٧	٤٧١٤	٧,٠	٩٦٧٨	٨,٧	٥٢٠٠	المشتغلون بأعمال البيع
١١٠٨	٢٢٣١	٣,٦	٥٠١٨	٧,١	٤٢٣٠	المشتغلون بالزراعة والصيد
٤٥	١٠٤	٠,١	٢٠٤	٠,٤	٢١٨	المشتغلون بالمناجم والمحاجر ومعالجة المستخرجات
١٠٦٤	٤٠٨٤	٧,٩	١٠٨٣٢	٨,٣	٤٩٢٧	المشتغلون بالنقل والمواصلات
٩٧٢٠	٣٣٨٩٢	٣٣,٥	٤٦١٧٦	٣٨,٤	٢٢٨٤٦	أصحاب الحرف وعمال الانتاج والعتالون
٥٣٥٣	١٨٤٥٤	١٩,٣	٢٦٦٥٤	١٦,٧	٩٩٦٤	المشتغلون بالخدمات والرياضة والترفيه
٧٠	٣٣٢٦	٣,٦	٤٩٥٠	١,٩	١١٤٢	عمال غير مصنفيين اعلاه
—	٤٢	٠,٤	٥٦٢	—	—	مهن غير مبينة
٢٢٢١٢	٨٠٧١٤	٪١٠٠	١٣٧٨٩٢	٪١٠٠	٥٩٥٩٠	المجموع

المصدر :

- ١ - دولة البحرين ، وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، مكتب الاحصاء ، احصاءات تعداد السكان ١٩٧١ .
- ٢ - دولة البحرين ، شؤون مجلس الوزراء ، ادارة الاحصاء ، تعداد السكان والمسكن لدولة البحرين ١٩٨١ ، البحرين ، نوفمبر ١٩٨٢ .

جدول رقم (١٢)
العاملون (١٥ سنة فأكثر) تبعاً للحالة
العملية والجنسية ١٩٧١ - ١٩٨١

١٩٨١		١٩٧١		الحالة العملية
غير بحريني	بحريني	غير بحريني	بحريني	
٢٨٢	١١٣٠	٢٦٩	٧٠٤	صاحب عمل
٢٥٠٥	٩٥٤٩	١٤٧٢	٨٠٢٢	يعمل لحسابه
٧٧٨٢٨	٤٤٤٢٨	٢٠٢٩٩	٢٧٩٢٨	يعمل بأجر
٣٢	١٣٧	١٧٢	٧٢٤	يعمل بدون أجر
٦٧	٤٨	—	—	غير مبين
—	١٨٨٦	—	—	لا ينطبق (بحرينيون يعملون بالخارج)
٨٠٧١٤	٥٧١٧٨	٢٢٢١٢	٢٧٢٧٨	المجموع

المصدر :

- دولة البحرين ، وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، مكتب الاحصاء ، احصاء تعداد السكان ١٩٧١ .
- دولة البحرين ، شؤون مجلس الوزراء ، ادارة الاحصاء ، تعداد السكان والمسكن لدولة البحرين ١٩٨١ ، البحرين ، نوفمبر ١٩٨٢ م .

جدول رقم (١٣)
المتعطلون البحرينيون (١٥ سنة فأكثر) حسب النوع والعمر
١٩٨١ م

الاعمار	ذكور	اناث	المجموع
١٥ - ١٩	١٠٤٨	٢٣١١	٣٣٥٩
٢٠ - ٢٤	١٠٠١	١٤٦٦	٢٤٦٧
٢٥ - ٢٩	٣٥٥	٣٧٥	٧٣٠
٣٠ - ٣٤	١٥١	٨٥	٢٣٦
٣٥ - ٣٩	٩٥	٢٩	١٢٤
٤٠ - ٤٤	٨١	١١	٩٢
٤٥ - ٤٩	٩٨	١٠	١٠٨
٥٠ - ٥٤	١١٦	٤	١٢٠
٥٥ - ٥٩	٩١	٤	٩٥
٦٠ فأكثر	١٢٠	٧	١٢٧
المجموع	٣١٥٦	٤٣٠٢	٧٤٥٨

المصدر:
- دولة البحرين ، شؤون مجلس الوزراء ، ادارة الاحصاء ، تعداد السكان والمسكن لدولة البحرين ١٩٨١ .
البحرين ، نوفمبر ١٩٨٢ م .

جدول رقم (١٤)
المتعلمون البحرينيون (١٥ سنة فأكثر) حسب أعلى تحصيل تعليمي
م ١٩٨١

اناث		ذكور		المستوى التعليمي
%	العدد	%	العدد	
٣٦,٠٥	١٥٥١	٢٥,٣٥	٨٠٠	أمى
١٧,٩٩	٧٧٤	٢٣,٣٢	٧٣٦	يقرأ ويكتب
١١,٧٢	٥٠٤	١٨,٦٦	٥٨٩	المرحلة الابتدائية
٨,٢١	٣٥٣	١٢,٩٣	٤٠٨	المرحلة الاعدادية
٢٢,٨٥	٩٨٣	١٦,٠٠	٥٠٥	المرحلة الثانوية
١,١٤	٤٩	١,٨٤	٥٨	دبلوم
١,٨٨	٨١	١,٤٦	٤٦	الجامعية
٠,٠٢	١	٠,٣٢	١٠	ماجستير
—	—	٠,٠٣	١	دكتوراه وما يعادلها
٠,١٤	٦	٠,٠٩	٣	غير مبين
١٠٠,٠٠	٤٣٠٢	١٠٠,٠٠	٣١٥٦	المجموع

المصدر:

- دولة البحرين ، شئون مجلس الوزراء ، ادارة الاحصاء ، تعداد السكان والمسكن لدولة البحرين ١٩٨١ ، نوفمبر
م ١٩٨٢

البحث الخامس

إجمالي السكان وقوة العمل

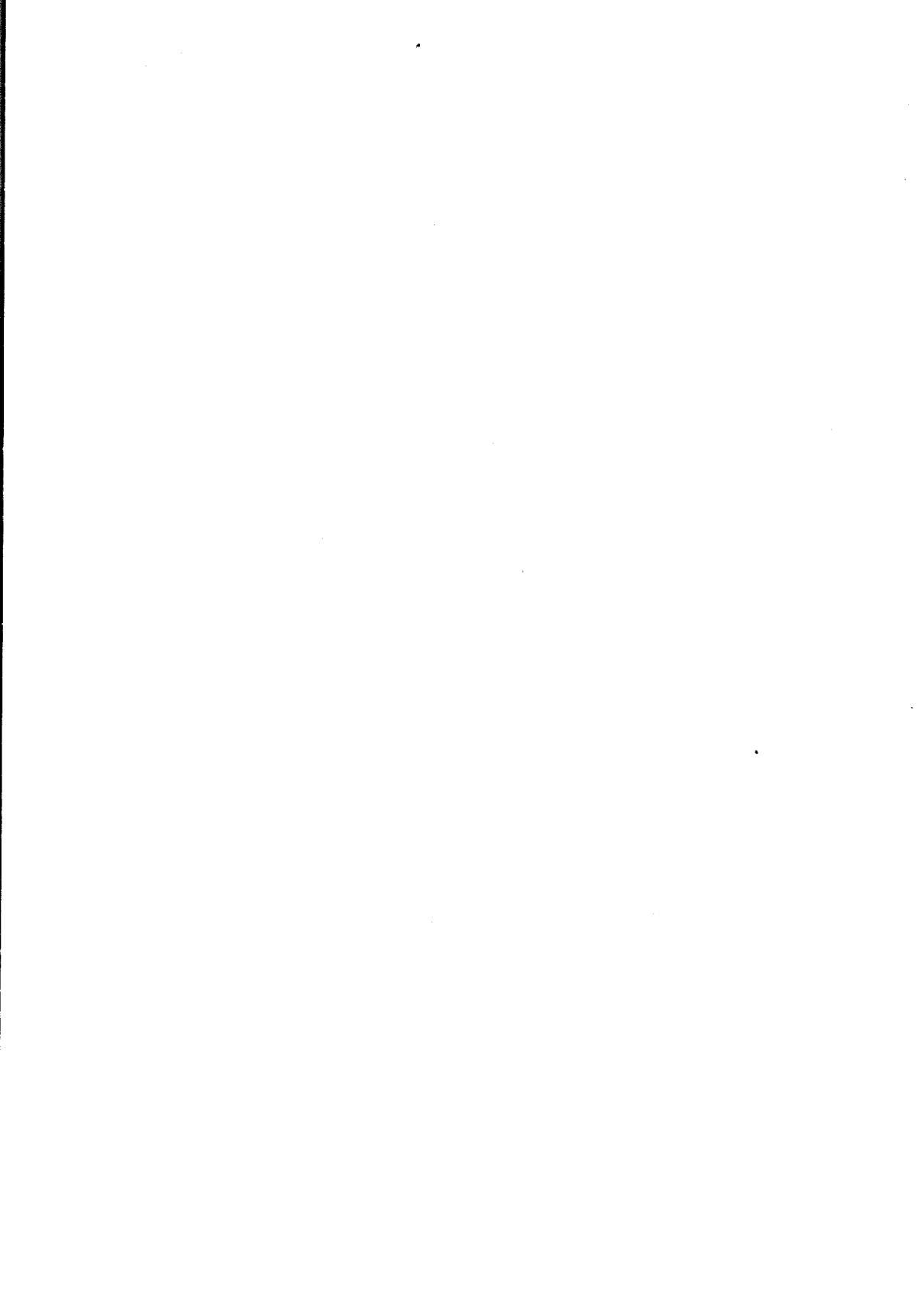
إعداد
الدكتور حامد أبوجمرة
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
بغداد

الآراء الواردة في هذا البحث إنما تعبر عن الآراء الشخصية للمستشار الاقليمي ولا تمثل بالضرورة رأي اللجنة



المحتويات

الصفحة		
من - إلى		
١٤٣ - ١٤٤	مقدمة
١٤٨ - ١٤٥ : الإحصاءات السكانية	أولا
١٥٢ - ١٤٩ : العوامل المؤثرة في القوة العاملة	ثانيا
١٥٧ - ١٥٣ : تعريف وإحصاءات قوة العمل	ثالثا
١٥٩ - ١٥٨ : تركيب القوة العاملة حسب النشاط الاقتصادي	رابعا
١٦١ - ١٦٠ : تركيب القوة العاملة حسب المهنة	خامسا
١٦٣ - ١٦٢ : تركيب القوة العاملة حسب الحالة العملية	سادسا
٢٠٧ - ١٦٣	الجداول



مقدمة

من المسلم به أن دراسة السكان والقوى العاملة تعتبر من الموضوعات التي تلقى الاهتمام من الباحثين والمسؤولين لما لها من دور مؤثر في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية . ومن الواضح ان دراسة هذا الموضوع تستلزم توافر بيانات عن كل من السكان والقوى العاملة .

ومن الجدير بالذكر ان العلاقة بين السكان والقوى العاملة علاقة متعددة الجوانب والأبعاد . فمن الناحية السكانية فإن القوى العاملة ما هي إلا جزء من السكان . وبالتالي فان العلاقة بينهما هي علاقة الجزء بالكل . ومن ثم فان خصائص السكان وما يعترها من تغير تؤثر في خصائص القوى العاملة . والواقع ان القوى العاملة ما هي إلا جزء من السكان خصصه المجتمع للقيام ببعض الوظائف المجتمعية الخاصة بانتاج السلع والخدمات . ففي المؤتمر الثالث عشر لاحصاءات العمل تم وضع التعريف التالي للقوى العاملة :

«تشمل القوى العاملة أو السكان النشطين اقتصاديا كل الأشخاص من الجنسين الذين يمثلون عرضا للعمل من أجل انتاج السلع والخدمات الاقتصادية خلال فترة اسناد معينة» .

ويقصد بالانتاج في هذا التعريف الانتاج من أجل المتاجرة وبعض أنواع الانتاج للاستهلاك الذاتي مثل انتاج وتصنيع المواد الأولية والبناء والتشييد وانتاج الرأسمال الثابت ، ولا يشمل الانتاج هنا العمل المنزلي وبعض الأعمال الأخرى التي تؤدي بدون مقابل والخدمات المجتمعية التطوعية .

أما من الناحية الاقتصادية فإن أهم علاقة بين السكان والقوى العاملة تتمثل في دور كل منهم في تحديد الاستهلاك والانتاج . فالاستهلاك يتحدد بحجم السكان وخصائصهم واستهلاكية الفرد . والانتاج يتحدد بحجم القوى العاملة ونتاجية العامل . فكل فرد من السكان يمثل قوة استهلاكية بالضرورة لأن للإنسان حاجات أساسية يستحيل العيش بدونها . ولكن ليس كل فرد في المجتمع يشارك بشكل مباشر في العملية الانتاجية . وبالتالي ليس لكل فرد قوة انتاجية . ولذلك فإن نسبة القوى العاملة والسكان تعتبر من المؤشرات الهامة للتقدم الاقتصادي والاجتماعي وتعرف باسم معدل النشاط أو المساهمة الخام .

ونظراً لأهمية التعرف على خصائص القوى العاملة فإن استمارة تعداد السكان تشمل دائماً بيانات عن النشاط الاقتصادي للسكان مثل الحالة العملية والمهنية والقطاع الاقتصادي . وهذه البيانات تبوب عادة مع المتغيرات السكانية مثل العمر والنوع والحالة الزوجية ومع المتغيرات الاجتماعية مثل المستوى التعليمي . والواقع أن كثيراً من الدول تعمل على الحصول على بيانات أكثر تفصيلاً عن القوى العاملة من خلال المسوح الخاصة بالقوى العاملة . يضاف الى ذلك وجود سجل للقوة العاملة في كثير من الدول حيث لا يسمح بالعمل بدون الحصول على تصريح عمل . وهذا

السجل يصبح مصدراً هاماً عن خصائص وتحركات القوى العاملة إذا أمكن تحسين درجة دقة بياناته . وتهتم بعض الدول بإنشاء بنك للمعلومات عن السكان بشكل عام وعن القوى العاملة بشكل خاص . ومما لا شك فيه أن توافر معلومات تتسم بدرجة معقولة من الدقة يساعد على رسم سياسات التشغيل ويساعد على حسن الاستفادة من القوى العاملة .

ومن الجدير بالذكر أن رصيد وتحليل واقع القوى العاملة في العالم العربي بشكل عام وفي بعض مناطقه بشكل خاص يحظى باهتمام المنظمات العربية والدولية . فهو يمثل أحد المهام الرئيسية والمستمرة في أنشطة تلك المؤسسات . وذلك لأن دراسة واقع القوى العاملة هي الخطوة الأساسية لرسم سياسات استخدام وتنمية الموارد البشرية .

تهدف الدراسة الراهنة الى تقديم بعض المعلومات الأساسية عن السكان والقوى العاملة في الدول العربية الخليجية وهي العراق والسعودية والكويت والامارات العربية المتحدة وقطر والبحرين وعمان . ولما كانت البيانات المتاحة من تلك الدول تختلف من حيث درجة الدقة وتاريخ الاسناد فقد اعتمد على تقديرات الاسكوا لعام ١٩٨٦ حتى تسهل المقارنة بين الدول . ويمكن القول بأن التقديرات كبيانات منقحة هي أقرب الى الواقع ومع ذلك تظل التقديرات ولا يمكن الجزم بأنها تطابق الحقيقة .

ولما كانت تقديرات الاسكوا لا تغطي كل المتغيرات الخاصة بالقوى العاملة فقد اعتمدت الدراسة في معالجة بعض الموضوعات على البيانات المتاحة عن كل دولة والمنشورة في آخر تعداد سكاني لكل منها .

ومن المعروف أن البيانات الخاصة بالسكان والقوى العاملة غير متوافرة بقدر كاف عن المملكة العربية وعن سلطنة عمان ولذلك فقد خلت بعض الجداول من البيانات الخاصة بالسعودية وعمان .

أولاً - الإحصاءات السكانية

١ - حجم ومعدلات النمو السكاني :

وصل حجم سكان الدول العربية الخليجية في منتصف عام ١٩٨٦ الى ما يزيد قليلا عن ثلاثين مليوناً (٣٠,١٣٠٢٦١) . وهذا الحجم يشمل المواطنين وغير المواطنين على السواء . فالدول العربية الخليجية تعتبر من أهم المناطق المستوردة للأيدي العاملة ولذلك يوجد بها نسبة غير قليلة من غير المواطنين .

جدول (١)

السكان في الدول العربية الخليجية ١٩٨٦

الدولة	المواطنون	غير المواطنين	الجملة
البحرين	٢٩٥١٦٨	١٣٩٥٥٦	٤٣٤٧٢٤
العراق	—	—	١٦,٠٠٩٧٩٣
الكويت	٧٥٠٤٦٦	١,٠٧٢٢٩٦	١,٨٢٢٧٦٢
عمان	٨١٦٠٠٠	٤٩٤٠٠٠	١,٣١٠٠٠٠
قطر	١٠٥٠٤٥	٢٨٤٢٠٧	٣٨٩٢٥٢
السعودية	٧,٨٤٩٢٦٦	٢,٣١٤٤٦٤	١٠,١٦٣٧٣٠
الامارات	٤٣٤٤٤٩	١,٢٢٩٢٣٠٤	١,٦٧٣٦٣٥
المجموع			٣١,٨٠٣٨٩٦

والجدول (١) يوضح توزيع السكان بين الدول العربية الخليجية ومنه يلاحظ أن سكان العراق يزيدون قليلا عن نصف إجمالي سكان الدول حيث يبلغ عددهم ١٦,٠٠٩,٧٩٣ نسمة . وتأتي بعدها السعودية حيث يبلغ عدد سكانها ١٠,١٦٣٧٣٠ نسمة . وتمثل قطر أصغر الدول العربية الخليجية من حيث حجم السكان . هذا عن توزيع السكان من حيث الحجم ولكن إذا أخذنا مساحة كل دولة في الاعتبار فنلاحظ أن البحرين أكثر الدول العربية الخليجية كثافة إذ تبلغ ٧٣٨ نسمة في الكيلومتر المربع . وتأتي بعدها الكويت ١٠٧ نسمة في الكيلومتر المربع .

والسمة الأساسية في كل الدول العربية الخليجية هي نقص السكان المواطنين والحاجة الى القوى العاملة لتنفيذ البرامج والمشروعات الاقتصادية والاجتماعية . والدول الخليجية العربية تعمل على احلال المواطنين محل الأيدي العاملة غير المواطنة تدريجيا ولكن هذا يحتاج الى وقت طويل . ويضاف الى ذلك أن المواطنين لا يرغبون في ممارسة بعض المهن مما يعني انه ستظل هنالك حاجة الى العمالة غير المواطنة للقيام بهذه الأعمال .

ودراسة معدل النمو السكاني لمجموع الدول العربية الخليجية توضح انه وصل الى مستوى مرتفع (٤,٥ في المائة) خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ كنتيجة للنمو الاقتصادي المتسارع في تلك الفترة التي شهدت زيادة في أسعار النفط وعائداته . ومن الجدير بالذكر أن إرتفاع معدل النمو السكاني يرجع الجزء الأكبر منه للهجرة الوافدة من الأيدي العاملة . ومما لا شك فيه أن هنالك جزءاً طفيفاً يرجع الى ارتفاع معدل الزيادة الطبيعية فتحسن الأوضاع الاقتصادية والصحية يؤدي الى انخفاض كل من الوفيات وفقد الأجنة وبالتالي ارتفاع الزيادة الطبيعية . ومن الملاحظ أن معدل الزيادة الطبيعية السنوي للمواطنين يقدر بحوالي ٣,٨ في المائة . وهو يزيد قليلا عما هو مشاهد في الدول النامية . ذلك لأن معدل المواليد الخام ما زال مرتفعا بينما معدل الوفيات انخفض بشكل ملحوظ . ومن المتوقع استمرار معدل النمو الخاص بالمواطنين عند مستواه الحالي المرتفع لمدة طويلة . ذلك لأن الدول العربية الخليجية تشجع على الانجاب ولا توجد بها برامج لتنظيم الأسرة . وان كان هناك نشاط محدود لتنظيم الأسرة في البحرين .

أما بالنسبة لغير المواطنين فمن المتوقع أن يأخذ معدل النمو السكاني في الانخفاض التدريجي نتيجة لتقلص اعداد الهجرة الوافدة وتزايد اعداد الهجرة العائدة . فالدول العربية الخليجية قد تجاوزت مرحلة البنية الأساسية التي تطلبت أعداداً كبيرة من الأيدي العاملة غير المواطنة كما ان الهجرة الى هذه الدول تتسم بأنها هجرة مؤقتة ولذلك بعد فترة مناسبة من بداية الهجرة يبدأ تيار الهجرة العائدة . وبالتالي يصبح صافي الهجرة أقل منه في البداية .

٢ - الخصوبة :

عند دراسة الخصوبة أو عملية الانجاب في الدول العربية الخليجية يجب التفريق بين خصوبة المواطنين وخصوبة المجتمع ككل . فالمواطنون يكونون مجتمعاً سكانياً طبيعياً يتغير أساساً بالمواليد والوفيات . حقا أن كل الدول الخليجية العربية تمنح الجنسية لبعض الأفراد ولكن هذا في حدود ضيقة لا تؤثر بشكل كبير على طبيعة المجتمع السكاني للمواطنين .

ومعدل الخصوبة الكلي للمواطنين وهو متوسط عدد المواليد أحياء للمرأة عند الخمسين من العمر يتراوح بين ٥,٩ مولوداً في البحرين و ٧,٥ مولوداً في كل من السعودية وعمان . والواقع أن خصوبة المواطنين في الدول العربية مرتفعة لأنها شبه طبيعية فممارسة تنظيم الأسرة يعتبر سلوكاً قليلاً الانتشاراً أو شبه منعدم . وهنالك ادراك بالحاجة الى زيادة السكان المواطنين . والجدول (٢) يوضح معدل الخصوبة الكلية للسكان والمواطنين . ويلاحظ منه أن خصوبة السكان أقل من خصوبة المواطنين . وذلك نتيجة تأثير خصوبة غير المواطنين المنخفضة بسبب تركيبته الخاصة .

جدول (٢)
معدل الخصوبة الكلي ومعدل المواليد الخام
للمواطنين والسكان في الدول العربية الخليجية

معدل المواليد الخام		معدل الخصوبة الكلية		الدولة
للسكان	للمواطنين	للسكان	للمواطنين	
٣٦,٨	٤٤,٧	٥,٢	٥,٩	البحرين
—	٤٥,١	—	٧,١	العراق
٣٦,٦	٤٠,٧	٥,١	٦,٢	الكويت
٤٤,٣	٥١,٥	٧,٠	٧,٥	عمان
٣٣,١	٤٦,٩	٤,٩	٧,٢	قطر
٣٧,٣	٤٦,٠	٧,٢	٧,٥	السعودية
٣٣,٥	٤٦,٣	٦,٠	٧,٥	الامارات

٣ - الوفيات :

حققت الدول العربية الخليجية تقدماً كبيراً في مجال خفض الوفيات . فقد تم انجاز العديد من المشروعات الصحية في كلا الجانبين العلاجي والوقائي . وبالتالي صارت الرعاية الصحية متوافرة مما يساعد على تحسين الأوضاع الصحية وانخفاض الوفيات . وينعكس انخفاض الوفيات في المجتمع في عدة مقاييس أهمها توقع الحياة عند الميلاد وهو متوسط العمر أو السنوات التي ينتظر أن يعيشها المولود . والمقياس الثاني هو معدل الوفيات الخام وهو عدد الوفيات بين كل ألف من السكان وهذا المقياس يتأثر بالتركيب العمري للسكان . ونظراً لأن الرضع أكثر حساسية للأوضاع الصحية فإن معدل وفيات الرضع وهو عدد الوفيات بين كل ألف من المواليد خلال العام الأول من العمر يعتبر من المؤشرات الهامة على المستوى الصحي .

والجدول (٣) يعرض تقديرات مقاييس الوفاة الثلاثة في الدول العربية الخليجية ومنه يتضح أن الكويت قد حققت أعلى متوسط للأعمار حيث يبلغ فيها الأجل المتوقع عند الميلاد ٧٠,٣ سنة للذكور و٧٣,٠ سنة للإناث وهو مستوى يقترب كثيراً من المستوى المشاهد في الدول المتقدمة . ومستوى الوفيات في عمان والسعودية ما زال دون المتوسط وقد يرجع ذلك الى كونهما دول مترامية الأطراف وخفض الوفيات بها يحتاج الى برامج صحية واسعة الانتشار يصعب تحقيقها في فترة قصيرة .

جدول (٣)
تقديرات الأجل المتوقع للحياة عند الميلاد ومعدل الوفيات
الخام ومعدل وفيات الرضع للدول العربية الخليجية عام ١٩٨٦

معدل وفيات الرضع			معدل الوفيات الخام			الأجل المتوقع عند الميلاد			الدولة
جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	
٥٠,٠	٥٣,٢	٤٦,٧	٥,٨	٥,٦	٦,٠	٦٦,٤	٦٨,٤	٦٥,٠	البحرين
٦٣,٣	٥٨,٧	٦٧,٦	٨,٦	٨,٢	٩,٠	٦٢,٧	٦٤,٥	٦١,٠	العراق
٣٤,٢	٣٣,٤	٣٥,٠	٤,٣	٤,٠	٤,٦	٧١,٤	٧٣,٠	٧٠,٣	الكويت
١١٦,٤	١١٠,٥	١٢٢,٥	١٣,٠	١٣,٨	١٢,٤	٥٤,٧	٥٦,٠	٥٣,٧	عمان
٥١,١	٤٩,٥	٥٢,٦	٤,٨	٤,٤	٤,٩	٦٦,١	٦٧,٦	٦٥,٢	قطر
١٠٨,٦	١٠٢,٦	١١٤,٣	١٢,٨	١٣,٢	١٢,٥	٥٦,٠	٥٧,٧	٥٤,٨	السعودية
٣٩,٩	٣٧,٣	٤٢,٤	٣,٩	٤,١	٣,٨	٦٩,٥	٧١,٧	٦٨,٤	الامارات

ثانياً - العوامل المؤثرة في القوة العاملة

يتأثر حجم القوة العاملة في المجتمع بالعوامل الديموغرافية من ناحية والعوامل الاقتصادية والاجتماعية من ناحية أخرى . وقد جرت العادة على توزيع السكان الى فئتين رئيسيتين بالنظر الى امكانية مشاركتهم في النشاط الاقتصادي . الفئة الأولى وتمثل السكان داخل القوة البشرية وهي مجموعة من السكان الذين في استطاعتهم انتاج السلع والخدمات الاقتصادية اذا ما طلب منهم ذلك واذا ما رغبوا فيه وهم السكان في سن العمل وجرت العادة على اعتبار سن العمل من ١٥ الى ٦٤ سنة وتسمى بالقوة البشرية . ومن الواضح أن القوة البشرية تمثل الحد الأعلى من الكم السكاني الذي يمكن استخدامه . أما الفئة الثانية وتمثل السكان خارج القوة البشرية وهي مجموعة السكان الذين يصعب عليهم المساهمة في النشاط الاقتصادي وتتكون هذه الفئة من الاطفال والشيوخ . وجرت العادة على اعتبار الاطفال من هم أقل من ١٥ سنة والشيوخ من هم أكبر من ٦٥ سنة .

من الواضح أن تقسيم السكان الى قوة بشرية وخارجين عن القوة البشرية يتأثر بالتركيب العمري للسكان . ودراسة التركيب العمري في الدول ذات الخصوبة الطبيعية دلت على أن القوة البشرية تمثل حوالي نصف السكان . ذلك لأن نسبة صغار السن تكون مرتفعة في هذه المجتمعات . وهذه القاعدة تنطبق على مجتمع السكان المواطنين في الدول العربية الخليجية كما يبين الجدول (٤) ولكن التركيب العمري لغير المواطنين يتميز بارتفاع نسبة القوة البشرية لأنه يمثل مجتمع هجرة قوة عاملة . وكذلك فإن نسبة القوة البشرية في الدول العربية الخليجية يتناسب ارتفاعها مع نسبة غير المواطنين في الدولة .

ويمكن القول بأن القوة البشرية تمثل الطاقة الكامنة في المجتمع والقوة العاملة تمثل الطاقة الفعلية . فبعض أفراد القوة البشرية لا يشاركون في النشاط الاقتصادي لسبب أو لآخر مثل التفرغ للدراسة أو الأعمال المنزلية . وقد يكون سبب عدم المشاركة وجود مصدر للدخل غير العمل مع عدم الرغبة في العمل ، مثل وجود معاش أو عائدات من الممتلكات . والاقامة في بعض المؤسسات قد يمنع من المشاركة مثل المستشفيات والسجون . وهناك العجز الكلي أو الجزئي الذي يمنع البعض من ممارسة النشاط .

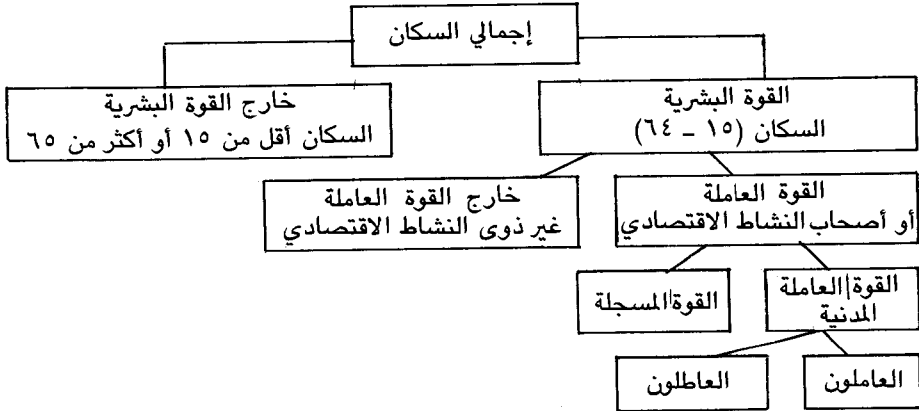
من الواضح أن انتشار هذه الأسباب يختلف من مجتمع لآخر . فدرجة انتشار التعليم ومدته تؤثر على المشاركة في النشاط الاقتصادي بين الفئات الشابة . ومستوى الخصوبة أو كثرة الانجاب أو قلته تلعب دوراً هاماً في مشاركة المرأة الاقتصادية خارج المنزل .

ووجود تسهيلات للحصول على معاش مبكر يشجع بعض الأفراد خاصة الاناث على التوقف عن النشاط الاقتصادي . لذلك فالقوة العاملة تمثل جزءاً من القوة البشرية التي بدورها تمثل جزءاً من السكان . والشكل (١) يوضح العلاقة بين اجمالي السكان والقوة العاملة .

جدول (٤)
التوزيع النسبي للفئات العمرية للسكان وللمواطنين داخل وخارج القوة البشرية
في الدول العربية الخليجية عام ١٩٨٦

المجموع		أكثر من ٦٥ سنة		١٥ - ٦٤ سنة		أقل من ١٥ سنة		الفئة العمرية الدولة
لجملة السكان	للمواطنين	لجملة السكان	للمواطنين	لجملة السكان	للمواطنين	لجملة السكان	للمواطنين	
١٠٠	١٠٠	٢,٢	٣,٠	٦٣,٣	٥٣,٣	٣٤,٥	٤٣,٧	البحرين
١٠٠	١٠٠	٣,٥	-	٥١,٢	-	٤٥,٣	-	العراق
١٠٠	١٠٠	١,٣	٢,٢	٦١,٣	٤٨,٣	٣٧,٤	٤٩,٥	الكويت
١٠٠	١٠٠	٢,٥	٣,٨	٥٧,٧	٤٥,٨	٣٩,٨	٥٠,٤	عمان
١٠٠	١٠٠	١,٠	٢,٣	٧٠,٨	٤٨,١	٢٨,٢	٤٩,٦	قطر
١٠٠	١٠٠	٣,٧	٤,٦	٥٦,٣	٤٧,٠	٤٠,٠	٤٨,٤	السعودية
١٠٠	١٠٠	١,٠	٣,٠	٦٩,٣	٤٦,١	٢٩,٧	٥٠,٩	الامارات

شكل (١)
السكان والقوة البشرية والقوى العاملة



وفيما يلي سوف نتناول باختصار دور كل عامل من العوامل الديموغرافية والاجتماعية في تحديد حجم القوى العاملة مع الأخذ في الاعتبار بأن أثر هذه العوامل يختلف من مجتمع الى آخر كما أن هذه العوامل تتفاعل مع بعضها البعض ولها تأثير مباشر وآخر غير مباشر من خلال غيرها من العوامل .

١ - العوامل الديموغرافية :

١ - التركيب العمري والنوعي :

يلعب التركيب العمري والنوعي للمجتمع السكاني دوراً أساسياً في تحديد حجم قوة العمل . فممارسة النشاط الاقتصادي بل ودرجة المهارة والقدرة على العمل تتغير مع العمر وتختلف بين الرجال عنها بين الاناث . وبالتالي فإن ارتفاع نسبة الأطفال في المجتمع تؤدي الى انخفاض السكان في سن العمل كما ان ارتفاع نسبة الشباب في المجتمع تعني توافر القادرين على العمل ولكن مع قلة الخبرة .

والتركيب العمري للسكان بالدول العربية الخليجية يمتاز بارتفاع نسبة السكان في سن العمل بسبب وجود أعداد كبيرة من العمالة الوافدة . مما جعل نسبة الاعالة في تلك الدول منخفضة بالمقارنة بالدول النامية . ولكن يلزم التنويه الى أن فائض دخول العمالة الوافدة يحوّل للخارج حيث يوجد أفراد أسرهم .

ب - الخصوبة :

تلعب الخصوبة دوراً مزدوجاً في تحديد حجم القوى العاملة أولاً من خلال تأثيرها على التركيب العمري . فالخصوبة المرتفعة تؤدي الى ارتفاع نسبة الأطفال وبالتالي ارتفاع نسبة الاعالة ثانياً من خلال تأثيرها على مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي حيث أن كثرة الانجاب تمنع الكثير من السيدات من العمل خارج المنزل ، فقد دلت الدراسات المختلفة على وجود علاقة قوية بين عمل المرأة وعدد المواليد الأحياء .

ج - الوفاة :

تأثير الوفاة ضعيف بالنسبة لتحديد حجم القوى العاملة في المجتمع . ومع ذلك فإن متوسط عدد السنوات النشطة اقتصادياً في حياة الفرد في المجتمع يتأثر كثيراً بمستوى الوفيات في المجتمع ومتوسط عمر الانسان وهو ما يعرف بتوقع الحياة عند الميلاد .

د - الهجرة :

الواقع أن تأثير الهجرة على القوى العاملة يختلف من حالة الى أخرى . فالهجرة بالنسبة للدول المصدرة تؤدي الى نقص الأيدي العاملة خاصة الفنية ، ولكنها تساعد على معالجة البطالة اذا كان هنالك فائض في القوى العاملة . أما بالنسبة للدول المستوردة مثل الدول العربية الخليجية فانها تزيد من حجم القوى العاملة وتسد الحاجة من العمالة العلمية والفنية التي يصعب تكوينها من المواطنين في فترة قصيرة مثل المدرسين والأطباء ... الخ ، ومن العمالة غير الماهرة التي لا يقبل عليها المواطنون مع زيادة الرخاء الاقتصادي .

والهجرة تعمل على اعادة توزيع القوى العاملة بين المناطق الجغرافية المختلفة . وتعتبر فروق الأجر العامل الهام في تحركات الأيدي العاملة . وهذه المقولة تصدق على الهجرة الدولية والهجرة الداخلية في حالة غياب القيود على انتقال الأفراد .

٢ - العوامل الاجتماعية :

١ - التعليم :

للتعليم تأثير كبير على القوى العاملة من حيث الكم والكيف . فالاستمرار في التعليم يمنع أعدادا كبيرة من دخول سوق العمل الا في سن متأخرة نسبيا . ولذلك مع انتشار التعليم تقل مشاركة السكان في فئتي العمر ١٥ - ١٩ و ٢٠ - ٢٤ . ولكن من ناحية أخرى تعليم الاناث يعمل على زيادة مشاركة الاناث في النشاط الاقتصادي وبالتالي ترتفع معدلات مشاركة المرأة اقتصاديا . أما من ناحية الكيف فإن التعليم يؤدي الى زيادة قدرات العامل على اكتساب المهارات وخصوصا التقنيات الحديثة ناهيك عن بعض المهن التي تستلزم مدة تكوين طويلة ليصير الانسان صالحا للقيام بها .

ب - التأمين الاجتماعي التقاعدي :

ان وجود نظام يوفر معاشات للعاملين بعد عدد من سنوات الخدمة يؤثر في حجم القوى العاملة من حيث مساعدة بعض الأشخاص على ترك العمل وسوقه في سن مبكرة . ولذلك يلاحظ في البلاد التي بها نظم للمعاشات التقاعدية ، انخفاض معدلات النشاط مع التقدم في الأعمار .

ج - نمط الأعمال :

من العوامل الاجتماعية المؤثرة في القوى العاملة نوع العمل الذي يمارسه الفرد . فهناك أعمال يظل يمارسها الفرد حتى العجز أو الوفاة . وهناك أعمال يدخلها الفرد في سن مبكرة . وانتشار مثل هذه الأنواع من الأعمال في المجتمع يؤدي الى زيادة حجم القوى العاملة .

ثالثاً - تعريف واحصاءات قوة العمل

لقياس وتقدير حجم قوة العمل يلزم تحديد المقصود بأصحاب النشاط الاقتصادي . فهناك مفهومان لهذا المصطلح وهما :

١ - أصحاب النشاط الاقتصادي عادة .

٢ - أصحاب النشاط الاقتصادي حالياً أو القوى العاملة .

والمفهوم الأول يشير الى كافة الذين تجاوزوا عمراً محدداً والذين يمكن تصنيفهم كعاملين أو متعطلين على ضوء نشاطهم الأساسي المحسوب بعدد من الأيام والأسابيع خلال فترة زمنية طويلة وهي سنة عادة .

المفهوم الثاني يشير الى كافة الأفراد الذين يمكن تصنيفهم كعاملين أو متعطلين خلال فترة مرجعية قصيرة عادة يوم أو اسبوع .

والمفهوم الثاني هو الأكثر استخداماً في الدول العربية الخليجية ويعيب هذا المفهوم تأثره بموسمية النشاط الاقتصادي . فإذا جرى التعداد أو المسح في فترة زيادة النشاط الاقتصادي حصلنا على نتائج تختلف عنها إذا جرى جمع البيانات في فترة ضعف النشاط . ولكن هذا المفهوم سهل التطبيق ولا يتأثر بقدرة معطى البيانات على تذكر نشاطه خلال السنة السابقة على جمع البيانات . فمن الملاحظ ان الفئات قليلة التعليم يصعب عليها اعطاء بيانات سليمة عن نشاطها خلال فترة طويلة كما يتطلب تطبيق مفهوم أصحاب النشاط الاقتصادي عادة .

ان دراسة تجربة الدول العربية الخليجية تدل على ان هناك تنظيمياً دقيقاً للتوصيات الدولية المتعلقة بالسكان النشطين اقتصادياً حالياً . وهذا جيد كبدائية ، فهذه الدول حديثة العهد بجمع البيانات الاحصائية ولكن قد حان الوقت لتطوير ووضع طرق قياس القوى العاملة التي تتفق مع خصوصيات تلك الدول . فمفاهيم وطرق قياس النشاط الاقتصادي يجب ان تعكس الواقع بدقة . ومن الجدير بالذكر ان الدعوة الى تطوير الطرق والمفاهيم الاحصائية المستخدمة للاحاطة بشكل أدق بواقع المنطقة الاقتصادي لا يعني اهمال التوصيات الدولية ولكن الاضافة اليها .

ويتم الحصول على احصاءات القوى العاملة في الدول العربية الخليجية بأساليب مختلفة . وتعتبر تعدادات السكان والمسوح الديموغرافية ومسوح الأيدي العاملة من المصادر الرئيسية للمعلومات عن خصائص وحجم السكان النشطين اقتصادياً .

فالتعداد والمسوح الديموغرافية يجمع فيها بعض البيانات عن الخصائص الاقتصادية لأفراد المجتمع فوق سن معينة (عادة ١٥ سنة فأكثر) أهمها :

١ - العلاقة بقوة العمل

٢ - المهنة الرئيسية

٣ - النشاط الاقتصادي الرئيسي

٤ - الحالة العملية الرئيسية

ويتم تبويب هذه المتغيرات مع بعضها ومع غيرها من المتغيرات السكانية مثل العمر والنوع والحالة الزوجية ومع المتغيرات الاجتماعية مثل المستوى التعليمي ومحل الإقامة . وتمتاز بيانات التعداد بصفة الشمول . فمن المعروف ان التعداد يغطي جميع أفراد المجتمع وبالتالي يوفر صوراً عن الخصائص الاقتصادية لجميع فئات المجتمع في البلاد ككل وفي مناطقها الجغرافية المختلفة . وهكذا يوفر البيانات الأساسية عن القوى العاملة وخصائصها وتوزيعها الجغرافي . ومثل هذه البيانات يصعب الحصول عليها من مصادر غير التعداد السكاني ولكن التعدادات والمسوح الديموغرافية لا تتم في أوقات متقاربة ولذلك فان نتائجها تصبح بعيدة عن تمثيل الواقع بعد فترة من اجرائها خصوصا في حالة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة . لذلك يتم اللجوء الى استخدام مسوح الأيدي العاملة . فهي تعتبر مكملية للتعدادات وتمتاز بامكانية اجرائها بتكرار على فترات أقصر من التعدادات والمسوح الديموغرافية . فبعض الدول تجرى مسح الأيدي العاملة بشكل دوري . وهذه المسوح يمكن ان تشمل بيانات أكثر تفصيلا عن خصائص القوى العاملة ، مثل ساعات العمل والأجور ونوع المنشأة ... الخ .

يبين الجدول (٥) حجم القوة العاملة من الذكور والاناث ونسبة غير المواطنين فيها . ومصدر هذه البيانات تقديرات اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا حيث يتم عمل تقديرات لأهم البيانات السكانية والاقتصادية والاجتماعية كل عامين . ويلاحظ انخفاض نسبة الاناث في القوة العاملة حيث تتراوح بين ٢١ في المائة في الكويت و٣ بالمائة في السعودية . ويلاحظ أيضا ارتفاع نسبة غير المواطنين في البحرين والكويت وقطر والامارات التي يتوفر عنها هذا البيان . ولكن من المتوقع ان هذه النسبة أقل بكثير في الدول الباقية .

جدول (٥)
تقديرات حجم القوة العاملة من الذكور والاناث ونسبة
غير المواطنين منها في الدول العربية الخليجية لعام ١٩٨٦ (بالالف)

الدولة	اجمالي القوة العاملة			نسبة الاناث	نسبة غير المواطنين		
	ذكور	اناث	جملة		ذكور	اناث	جملة
البحرين	١٥٧	٣٦	١٨٣	١٤	٥٩	٢٨	٥٦
العراق	٣,٥٣٣	٧٨٤	٤,٣٠٧	١٩	-	-	-
الكويت	٥٦٥	١٤٧	٧١٢	٢١	٨١	٨٠	٨١
عمان	٤٣٢	٣٥	٤٦٧	٧	-	-	-
قطر	١٧٨	١٧	١٩٥	٩	٩٠	٨٨	٩٠
السعودية	٢,٩٣٦	٩٦	٣,٠٣٢	٣	-	-	-
الامارات	٨٣٢	٥٩	٨٩١	٧	٩١	٩٥	٩١
الجملة	٧,٦٢٣	١١٦٤	٩٧٨٧	١٢	-	-	-

١ - معدلات النشاط الاقتصادي :

يبين الجدول (٦) معدلات النشاط الخام والمصححة للمواطنين وجمالي سكان الدول العربية الخليجية . ويلاحظ ان هذه المعدلات منخفضة بين المواطنين . فمعدل النشاط الخام الخاص بالمواطنين يتراوح بين ٢٧,٤٥ في البحرين و ١٨,٠٥ في الامارات المتحدة . وتعتبر هذه المعدلات أقل مما هو مشاهد في دول العالم الثالث ناهيك عن الدول المتقدمة . ويرجع هذا الانخفاض الى عدة عوامل : العامل الأول هو فتوة التركيب العمري لمواطني الدول العربية الخليجية . فالجدول (٤) يبين ان نسبة المواطنين دون الخامسة عشرة تتراوح بين ٤٤ في المائة في البحرين و ٥١ في المائة في الامارات العربية المتحدة . ومن المعروف ان فتوة التركيب العمري تلاحظ في المجتمعات ذات الخصوبة المرتفعة . وهذا يتفق مع خصائص المواطنين في الدول العربية الخليجية . العامل الثاني ويتمثل في ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي . فكثر الانجاب والتقاليد الاجتماعية لا تشجع على خروج المرأة الى العمل كما هو الحال في الدول المتقدمة . العامل الثالث يتمثل في انتشار ظاهرة الاستمرار في التعليم بعد سن الخامسة عشرة وهذه تحجب أعداداً كبيرة من الشباب عن دخول سوق العمل . العامل الرابع هو امتناع عدد غير قليل من ممارسة النشاط الاقتصادي مكثفين بما يحصلون عليه من دخل معاش أو ممتلكات .

جدول (٦)

معدلات النشاط الخام والمصححة للدول العربية الخليجية عام ١٩٨٦

الدولة	معدل النشاط الخام		معدل النشاط المصحح	
	للمواطنين	للسكان	للمواطنين	للسكان
البحرين	٢٧,٤٥	٤٢,١٤	٤٨,٧٢	٦٤,٣٥
العراق	-	٢٦,٩٠	-	٤٩,١٨
الكويت	١٨,٢٩	٣٩,٠٤	٣٦,٢١	٦٢,٤٠
عمان	-	٣٥,٧٠	-	٥٩,٣٤
قطر	١٩,١٧	٥٠,٢٨	٢٨,٠٢	٧٠,١٢
السعودية	-	٢٩,٨٣	-	٤٩,٧٦
الامارات	١٨,٠٥	٥٣,٢٣	٣٦,٧٨	٧٥,٧٧

من ناحية أخرى يلاحظ أن معدلات النشاط الخام لمجموع السكان مواطنين وغير مواطنين مرتفعة نسبياً . وذلك يرجع الى تأثير غير المواطنين . فيلاحظ أن أدنى معدل ٢٦,٩ يوجد في العراق وأعلى معدل يوجد في الامارات . وهذا يرجع الى صغر نسبة غير المواطنين في العراق وارتفاع نسبة غير المواطنين في الامارات العربية المتحدة . فالغالبية العظمى من غير المواطنين يقيمون في تلك الدول للعمل ومن ثم فمعدلات نشاطهم الاقتصادي تعتبر من أعلى المعدلات .

والواقع أن معدل النشاط الخام هو مؤشر إجمالي يتأثر بالتركيب العمري والنوعي للسكان . فالنشاط الاقتصادي يختلف من فئة عمرية الى أخرى ويختلف أيضا بين الذكور والاناث وبين المواطنين وغير المواطنين وبين الفئات التعليمية المختلفة . ولذلك جرت العادة على دراسة معدلات النشاط العمرية لكل من الذكور والاناث .

فمن الأهمية بمكان تفحص معدلات النشاط بحسب العمر والنوع . ذلك لأن هذه المعدلات تتأثر بالتركيب العمري والنوعي . كما انها تلقى ضوءاً على دور كل من الذكور والاناث في النشاط الاقتصادي عند الأعمار المختلفة . وتبين جداول المجموعة الأولى معدلات النشاط الاقتصادي حسب العمر والنوع للمواطنين ولغير المواطنين وللمجموعها في كل دولة من الدول العربية الخليجية . وكذلك الناشطون اقتصادياً حسب العمر والنوع للمواطنين ولغير المواطنين وللمجموعها .

٢ - معدلات نشاط الذكور المواطنين العمرية :

يلاحظ بالنسبة للمواطنين الذكور تدني معدلات النشاط في الفئة العمرية ١٥-١٩ وهي الفئة الأكثر تأثراً بانتشار التعليم الثانوي . حيث يبلغ هذا المعدل حوالي ١٢,٨٥٪ في الكويت وحوالي ١٣,٩٪ في قطر و٢٥٪ في البحرين و٣٦,٥٪ في الامارات العربية المتحدة . ومن المتوقع ان يزيد انخفاض هذا المعدل مع الزمن كنتيجة للتوسع في التعليم الثانوي . ويلاحظ أيضاً تدني معدل النشاط في الفئة العمرية ٢٠-٢٤ ولكن بدرجة أقل من الفئة السابقة حيث ان هذه الفئة تتأثر أساساً بانتشار التعليم الجامعي . أما الفئات العمرية الوسطى من ٢٥-٢٩ الى ٤٥-٤٩ فنجد انها مرتفعة ومعدلاتها قريبة من ٩٥ في المائة متشابهة بذلك مع مثيلتها في بقية دول العالم . والواقع ان معدلات النشاط الاقتصادي الخاصة بالذكور في الأعمار بين ٢٥ و٤٩ لا تختلف كثيراً من دولة الى أخرى . فهذه الفترة من العمر تتميز بالنشاط والعمل . أما

المراحل التالية من العمر أي بعد سن الخمسين فيلاحظ انخفاض النشاط مع التقدم في العمر . وظاهرة تدني النشاط مع التقدم في العمر تكون أقوى في الدول التي يتوفر فيها نظام المعاشات المبكرة ومصادر للدخل من غير العمل . وهذا ينطبق على الدول العربية الخليجية . ولذلك يلاحظ أن معدل النشاط للفئة ٦٠-٦٤ كمثال يبلغ حوالي ٦٦ في المائة بالبحرين وحوالي ٢٨ في المائة بالكويت .

٣ - معدلات نشاط الاناث المواطنين العمرية :

يتضح من مجموعة جداول المجموعة الأولى الخاصة بمعدلات النشاط حسب العمر والنوع تدني معدلات نشاط الاناث . ويعود هذا الانخفاض في معدلات الاناث المواطنين الى التقاليد الاجتماعية التي لا تشجع على عمل المرأة خارج منزلها . يضاف الى ذلك كثرة الانجاب وما يتبعها من أعباء تنشئة الأطفال . ثم هناك سبب هام آخر وهو تدني المستوى التعليمي للاناث . ويمكن ملاحظة ثلاثة أنماط لمعدلات نشاط الاناث في الدول العربية الخليجية . النمط الأول ويتمثل في تدني المعدلات عند جميع الاعمار ويشاهد في كل من السعودية والامارات العربية المتحدة . النمط الثاني ويتمثل في الارتفاع النسبي للمعدلات بين الأجيال الصاعدة وهو يشير الى اقبال المرأة على العمل والمشاركة الاقتصادية ويشاهد هذا النمط في البحرين والكويت . النمط الثالث ويتمثل في الارتفاع النسبي لمعدلات النشاط عند كل الاعمار ويشاهد هذا النمط في العراق . وقد يعود ذلك الى أهمية القطاع الزراعي في العراق ومشاركة المرأة في هذا القطاع . والواقع ان العمل الزراعي ما زال في بعض المناطق يعتبر عملاً أسرياً يشارك فيه معظم الأسرة من الذكور والاناث .

ويتوقع ارتفاع معدلات نشاط المرأة مع انتشار التعليم فالأجيال الصاعدة أكثر تعليماً وبالتالي أكثر رغبة في العمل في قطاع خدمات المجتمع والخدمات الصحية .

٤ - معدلات نشاط غير المواطنين :

يلاحظ من جداول المجموعة الأولى ان معدلات النشاط الاقتصادي لغير المواطنين أعلى من مثيلتها الخاصة بالمواطنين . فهي بالنسبة للذكور قريبة من مائة في المائة عند جميع الاعمار فيما عدا الفئة ١٥-١٩ . وهذا يتفق مع طبيعة الأشياء . فغير المواطنين حضروا للعمل ومن النادر وجود شخص حضر لغير ذلك ، مثل مرافقة الزوجة أو أحد الأبناء . وعموماً فإن الفروق طفيفة بين الذكور من المواطنين وغير المواطنين . أما بالنسبة للاناث فإن الفروق كبيرة . فنجد معدلات النشاط لغير المواطنين تزيد عن ٤٠ في المائة لفئات الأعمار من ٢٥-٢٩ الى ٤٠-٤٤ ثم تأخذ بعد ذلك في الانخفاض التدريجي . وارتفاع معدلات نشاط غير المواطنين يرجع الى أن نسبة ملموسة من الاناث حضرن بهدف العمل . ونسبة كبيرة من غير المواطنين اللاتي حضرن مرافقات يشاركن في النشاط الاقتصادي بهدف تحقيق كسب أكثر للأسرة . والواقع أن مجتمع غير المواطنين يشارك في النشاط الاقتصادي لأنه يتكون في أغلبيته من أشخاص حضروا بهدف العمل وتحقيق الكسب المادي . كما أن غير المواطنين لا يخضعن كثيراً للتقاليد الاجتماعية التي لا تشجع المواطنين على ممارسة بعض الأعمال .

رابعاً - تركيب القوة العاملة حسب النشاط الاقتصادي

تلقى دراسة توزيع القوة العاملة بين القطاعات الاقتصادية اهتماماً كبيراً لما لها من دلالة اقتصادية للمجتمع ، ويوضح النشاطات الرئيسية التي تستقطب نسبة كبيرة من القوة العاملة . وبالتالي تساعد على معرفة الجوانب المطلوب المحافظة عليها أو تطويرها . والواقع أن معرفة هذا التوزيع تساهم بطرق متعددة في رسم السياسات والخطط التنموية . وحسب التصنيف الصناعي القياسي الدولي لجميع الأنشطة ISIC يتم تقسيم الأنشطة الاقتصادية الى ثلاث مجموعات : زراعة ، صناعة ، خدمات . وهذه المجموعات تتألف من تسعة أقسام مقسمة فرعياً الى خمس وأربعين مجموعة رئيسية . وهذه مكونة بدورها من ١٢٤ مجموعة فرعية . والأقسام الصناعية التسعة للتقسيم الدولي هي :

- مجموعة الزراعة - الزراعة والغابات والصيد
- مجموعة الصناعة - التعدين وأعمال المحاجر
- الصناعات التحويلية
- التشييد والبناء
- الكهرباء والغاز والمياه
- التجارة
- مجموعة الخدمات - النقل والتخزين والمواصلات
- التمويل وخدمات الأعمال
- الخدمات

وتبين جداول المجموعة الثانية التوزيع النسبي للقوة العاملة (حسب النوع والمواطنة) بين الأقسام التسعة في الدول العربية الخليجية ومنها يلاحظ أن البحرين والكويت وقطر والامارات العربية تمثل مجموعة تنقسم بانخفاض النشاط الزراعي . ويأتي فيها خدمات المجتمع والخدمات الشخصية في مقدمة الأنشطة حيث يستوعب من القوة العاملة ١٢,٥٠٪ في الكويت ومن ٣٥ الى ٣٨ في المائة في البحرين وقطر والامارات العربية . ثم يأتي في المرتبة الثانية نشاط التشييد والبناء ويستوعب من ١٨ الى ٢٥ في المائة من القوة العاملة في تلك المجموعة من الدول .

ويأتي نشاط التجارة في المرتبة الثالثة حيث يستوعب من ١١ الى ١٦ في المائة من القوة العاملة . ويتضح من ذلك أن هذه الأنشطة الثلاثة (التشييد والتجارة والخدمات) في البحرين والكويت وقطر والامارات العربية يعمل بها أكثر من ٧٠ في المائة من القوة العاملة .

ويلاحظ من جداول المجموعة الثانية أن العراق وعمان والسعودية تمثل مجموعة تتسم بوجود نشاط زراعي يستوعب نسبة كبيرة من القوة العاملة تبلغ ٢٧,٧٪ في العراق و٢٣,٢٧٪ في عمان والسعودية . وهذا النشاط يحتل بين الأنشطة الاقتصادية المرتبة الثانية في العراق والثالثة في كل من عمان والسعودية . وفي هذه الدول الثلاث تختلف نسبة العاملين في قطاع التشييد والبناء من ١٢,١٪ في العراق الى ١٨,٧٪ في السعودية الى ٢٧,٤٧٪ في عمان . وقد يرجع ارتفاع نسبة العاملين في قطاع التشييد والبناء في عمان أكثر من مثيلتها في الدول الباقية الى أن تلك الدول قد انتهت من مرحلة بناء البنية الأساسية .

خامساً - تركيب القوة العاملة حسب المهنة

يعكس توزيع القوة العاملة حسب المهنة الهيكل الاقتصادي للمجتمع . ويجرى عادة توزيع المهن طبقاً للتصنيف الدولي القياسي للمهن ISCO . وهو يتكون من عشر مجموعات رئيسية مقسمة فرعياً إلى ثلاث وسبعين مجموعة ثانوية و ٢٠١ مجموعة وأبعد من ذلك إلى ١٣٤٥ مهنة . ومجموعات المهن الرئيسية هي :

- علميون فنيون ومن اليهم
- المشتغلون بالأعمال الادارية والتنفيذية
- المشتغلون بالأعمال الكتابية
- عمال البيع
- فلاحون ، صيادون ، عمال القنص ، خطابون ، ومن اليهم
- عمال التعدين والمحاجر ومن اليهم
- عمال النقل والمواصلات
- الحرفيون ، وعمال الانتاج ومن اليهم
- عمال الخدمات والرياضة والترفيه ومن اليهم .

ويشير توزيع القوة العاملة حسب المجموعات الرئيسية للتصنيف الدولي للمهن إلى ماهية أنواع الوظائف التي يقوم بها العمال في الاقتصاد . وبشكل عام فإن المشتغلين في الأعمال الادارية والتنفيذية هم متخذو القرار ، والمشتغلين في الأعمال الكتابية هم حافظو السجلات ، والمشتغلين في أعمال البيع والنقل هم ناقلو السلع من المنتج إلى المستهلك على أن منتجي السلع هم أساسا الزراع والحرفيون وما شابه ذلك (المجموعات الرئيسية ٤ ، ٥ ، ٧ ، ٨ ، ٩) .

ودراسة توزيع القوة العاملة حسب المهنة تمثل الأساس العلمي لوضع برامج التكوين المهني ورسم سياسة التعليم والتدريب المهني . فمن هذا التوزيع يمكن عمل تقديرات عن أعداد أصحاب المهن المختلفة في المستقبل وبالتالي معرفة الفائض أو النقص في المهن المختلفة .

والواقع أن توزيع القوة العاملة حسب المهنة ذو أهمية خاصة للدول العربية الخليجية حيث يعمل بها أعداد كبيرة من غير المواطنين . وهذا يستلزم وضع سياسة للتنسيق بين الوظائف التي يعمل بها المواطنين وغير المواطنين وسياسة لاحتلال المواطنين في المهن المختلفة . ورسم هذه السياسات لا يمكن أن يتم إلا في ضوء البيانات التفصيلية عن العاملين في كل مهنة وخصائصهم

المختلفة من حيث العمر والنوع والجنسية وغير ذلك من الخصائص . ومن الواضح أن بيانات توزيع القوة العاملة حسب المهنة لا يساعد فقط في حسن استخدام المواطنين في المجالات المناسبة بل أيضا الى تقليل البطالة التي تمثل هدراً للثروة البشرية .

ان دراسة توزيع القوة العاملة حسب أقسام المهنة الرئيسية في الدول العربية الخليجية المبين في جداول المجموعة الثالثة تظهر ان حوالي ٧٠ في المائة من القوة العاملة غير المواطنة مركزة في مهن المشتغلين في الخدمات وعمال الانتاج والعتلة في كل من البحرين والكويت وقطر والامارات العربية . ويلاحظ أيضا ارتفاع نسبة المواطنين في المجموعة الخاصة بالأعمال الكتابية ، حيث تتراوح بين ٢٦,٩٪ في الكويت و١٩,٢٪ في البحرين . وكذلك ارتفاع نسبة المواطنين في المجموعة الخاصة بالعمليين والفنيين حيث تبلغ النسبة ٢٠,٥٪ في الكويت و١٧,٨٪ في قطر و١٤٪ في البحرين . ومن الجدير بالذكر انه لا تتوافر بيانات حديثة عن كل من العراق وعمان والسعودية وكما سبق الاشارة فإن قطاع الزراعة في هذه الدول الثلاث يستوعب نسبة عالية من العاملين . ولذلك فإن توزيع القوة العاملة حسب أقسام المهنة في تلك الدول يبين ارتفاع نسبة العاملين في المهن الزراعية . فالبيانات المتاحة من تعداد العراق لعام ١٩٧٧ توضح أن نسبة العاملين في المهن الزراعية تبلغ ٢٨,٩٪ وتدني قطاع الخدمات .

سادساً - تركيب القوة العاملة حسب الحالة العملية

دراسة تركيب القوة العاملة حسب الحالة العملية تعتبر من الموضوعات الهامة لما لها من دلالة عن المستوى الاقتصادي . واللجنة الاحصائية للأمم المتحدة قد أوصت بست فئات للحالة العملية كما يلي :

- أصحاب العمل
- عمال لحسابهم الخاص ولا يستخدمون
- مستخدمون بأجر
- عمال لدى الأسرة
- أعضاء جمعيات المنتجين
- أشخاص غير مصنفين (يشملون المتعطلين لأول مرة)

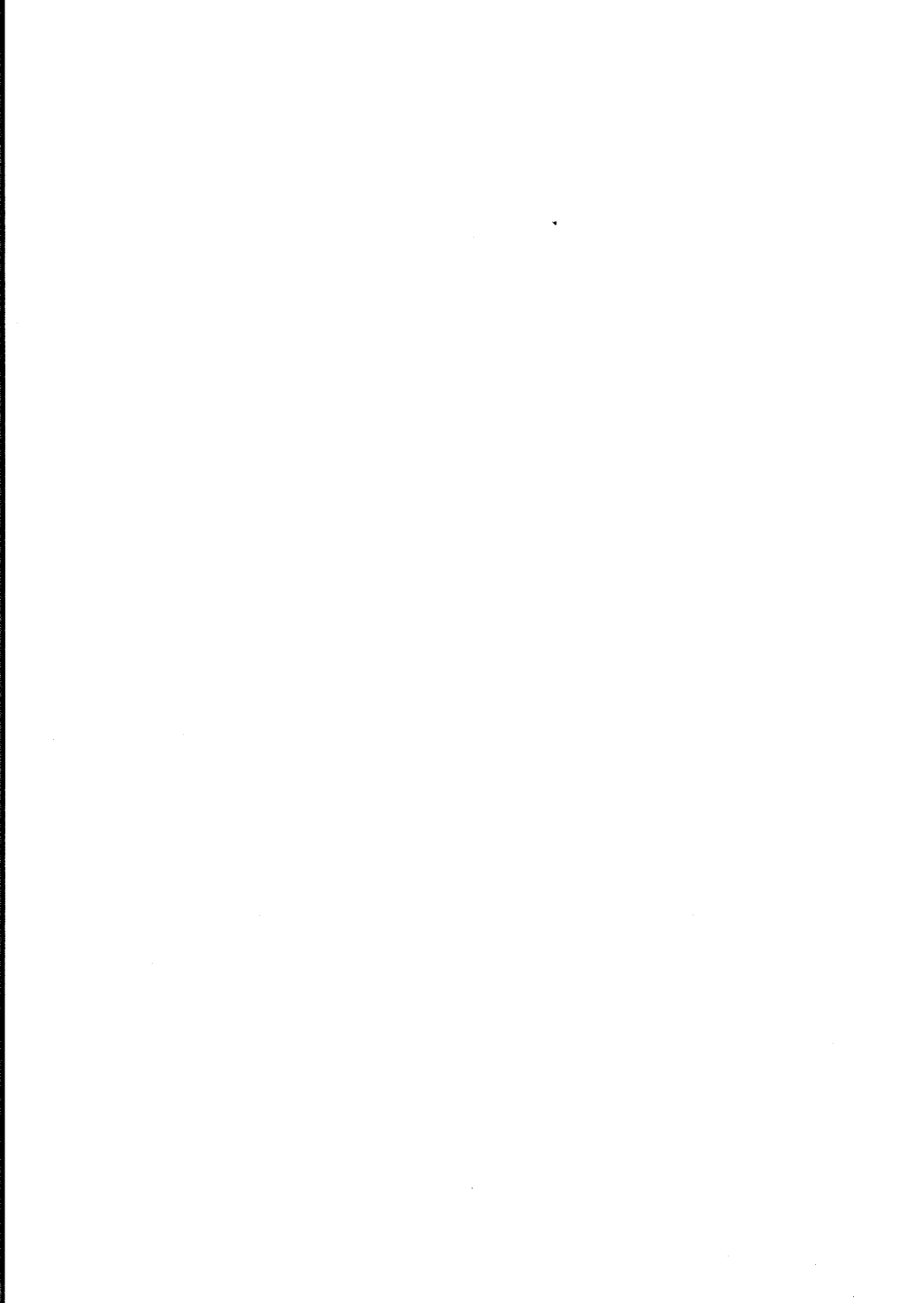
ويختلف تركيب القوة العاملة حسب الحالة العملية طبقاً لدرجة التقدم الاقتصادي . ففي الدول الأقل تقدماً حيث يتم كثير من النشاط الاقتصادي في مؤسسات صغيرة يديرها فرد أو أسرة يلاحظ ارتفاع نسبة العاملين لحسابهم الخاص والعاملين لدى الأسرة . أما في الدول المتقدمة حيث تسود المؤسسات الكبيرة ذات الانتاج الضخم والأعداد الكبيرة من العاملين فيلاحظ ارتفاع نسبة العاملين بأجر وانكماش نسبة أصحاب الأعمال والعاملين لحسابهم والعاملين لدى الأسرة .

وجداول المجموعة (٤) توضح توزيع القوة العاملة حسب الحالة العملية والنوع والمواطنة في كل من البحرين والكويت وقطر والامارات العربية المتحدة . ويلاحظ منها الآتي :

بالنسبة للذكور تتراوح نسبة فئة المستخدمين بأجر بين المواطنين من ٧٤,٩٪ في البحرين الى ٩١,٨٪ في الكويت . بينما تبلغ نسبة هذه الفئة أكثر من ٩٠٪ بين غير المواطنين .

وبالنسبة للإناث من المواطنين وغير المواطنين تقترب نسبة المستخدمين بأجر من حوالي ٩٩٪ وهذا يتفق مع الطبيعة المحافظة لهذه المجتمعات بالنسبة لاشتغال الإناث في الأعمال الحرة .

الجداول



المجموعة الأولى

جداول القوة العاملة ومعدلات النشاط
حسب العمر والنوع والمواطنة
المقدرة لعام ١٩٨٦

COUNTRY : SAUDI ARABIA
YEAR : 1986

دولة : البحرين
سنة : ١٩٨٦

النشيطون اقتصادياً بحسب العمر والجنس (المواطنين وغير المواطنين والجمع)

ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION BY AGE AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

فئات العمر Age Group	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			الجمع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	إناث Female	جملة Total	ذكور Male	إناث Female	جملة Total	ذكور Male	إناث Female
TOTAL	81,027	64,896	16,131	102,152	92,266	9,886	183,179	157,162	26,017
15-19	6,750	3,744	3,006	2,001	1,395	606	8,751	5,139	3,612
20-24	18,091	12,166	5,925	16,838	14,769	2,069	34,929	26,935	7,994
25-29	16,391	12,168	4,223	28,092	25,592	2,500	44,483	37,760	6,723
30-34	11,609	9,827	1,782	21,305	19,446	1,859	32,914	29,273	3,641
35-39	7,179	6,668	511	13,372	12,142	1,230	20,551	18,810	1,741
40-44	4,710	4,447	263	9,599	8,783	816	14,309	13,230	1,079
45-49	4,204	3,989	215	5,438	4,971	467	9,642	8,960	682
50-54	3,795	3,668	127	3,139	2,924	215	6,934	6,592	342
55-59	3,274	3,228	46	1,314	1,236	78	4,588	4,464	124
60-64	1,919	1,903	16	562	534	28	2,481	2,437	44
65+	3,105	3,088	17	492	474	18	3,597	3,562	35

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)

COUNTRY : BAHRAIN
YEAR : 1986

دولة : البحرين
سنة : ١٩٨٦

معدلات المشاركة في القوى العاملة بحسب العمر والجنس (المواطنون وغير المواطنين والجميع)
LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES BY AGE AND SEX
(NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

فئات العمر Age Group	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			الجميع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	ذكور Male	اناث Female	
15-19	22.63	25.00	20.23	39.52	48.17	27.96	25.08	28.75	21.22
20-24	59.88	81.58	38.73	86.40	97.65	47.40	70.28	89.67	40.65
25-29	62.83	95.35	31.69	89.60	99.70	43.98	77.44	98.26	35.37
30-34	59.17	98.18	18.54	89.60	99.85	43.19	75.84	99.28	26.17
35-39	55.54	97.84	8.36	89.66	99.90	44.57	73.82	99.16	19.63
40-44	50.00	98.10	5.38	90.30	99.80	44.61	71.37	99.22	16.07
45-49	47.57	97.08	4.55	88.62	99.70	40.61	64.39	98.52	11.60
50-54	46.82	92.79	3.06	86.66	99.49	31.48	59.13	95.65	7.07
55-59	45.29	87.74	1.30	79.54	97.17	20.53	51.66	90.16	3.16
60-64	36.59	66.98	0.67	65.12	86.83	11.29	40.63	70.52	1.66
65+	35.43	66.97	0.41	55.85	86.81	5.37	37.29	69.07	0.78
C.A.R. (15+)*	27.45	43.70	11.00	73.20	87.63	28.85	42.14	61.92	14.38
R.A.R. (15+)**	48.73	78.00	19.42	86.29	97.66	41.36	64.35	88.45	24.32

Source: Estimated by United Nations, ESCWA

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (السكوا)

* Crude Activity Rate
** Refined Activity Rate

* معدل النشاط الاولي
** معدل النشاط النقيح

COUNTRY : IRAQ
YEAR : 1986

دولة : العراق
سنة : ١٩٨٦

النشطون اقتصاديا بحسب العمر والجنس
ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION BY AGE AND SEX

فئات العمر AGE GROUP	جملة TOTAL	ذكور MALE	اناث FEMALE
المجموع TOTAL	4,307,341	3,523,474	783,867
15-19	443,871	328,825	115,046
20-24	785,783	655,308	130,475
25-29	748,805	617,175	131,630
30-34	586,700	475,459	111,241
35-39	470,929	386,753	84,176
40-44	328,523	287,357	41,166
45-49	275,987	225,263	50,724
50-54	221,481	178,376	43,105
55-59	168,320	135,630	32,690
60-64	114,523	93,887	20,636
65+	162,419	139,441	22,978

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا)

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

COUNTRY : IRAQ

YEAR : 1986

دولة : العراق

سنة : ١٩٨٦

معدلات المشاركة في القوى العاملة بحسب العمر والجنس

LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES BY AGE AND SEX

فئات العمر AGE GROUP	جملة TOTAL	ذكور MALE	اناث FEMALE
15-19	23.70	33.89	12.75
20-24	53.13	85.60	18.29
25-29	62.25	99.18	22.67
30-34	63.39	99.17	24.94
35-39	61.86	97.93	22.98
40-44	68.48	95.40	23.06
45-49	58.26	91.77	22.22
50-54	54.86	86.49	21.83
55-59	50.53	81.26	19.67
60-64	43.44	72.27	15.43
65+	28.79	51.53	7.83
C.A.R. (15+)*	26.90	42.54	10.15
R.A.R. (15+)**	49.18	77.39	18.64

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا)

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

* Crude Activity Rate

** Refined Activity Rate

* معدل النشاط الأولي

** معدل النشاط المنقح

COUNTRY : KUWAIT
YEAR : 1986

دولة : الكويت
سنة : ١٩٨٦

النشيطون اقتصاديا بحسب العمر والجنس (الوطنين وغير الوطنين والجمع)

ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION BY AGE AND SEX
(NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

فئات العمر Age Group	الوطنين NATIONAL			غير الوطنين NON-NATIONAL			الجمع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female
TOTAL	137,234	107,985	29,249	574,365	457,001	117,364	711,599	564,986	146,613
15-19	5,577	5,246	331	8,802	4,262	4,540	14,379	9,508	4,871
20-24	27,332	21,348	5,984	66,348	43,287	23,061	93,680	64,635	29,045
25-29	32,604	23,088	9,516	123,144	95,058	28,086	155,748	118,146	37,602
30-34	26,204	19,425	6,779	121,833	96,899	24,934	148,037	116,324	31,713
35-39	18,430	13,984	4,446	95,649	78,656	16,993	114,079	92,640	21,439
40-44	11,241	9,941	1,300	65,223	55,576	9,647	76,464	65,517	10,947
45-49	7,166	6,581	585	45,522	39,849	5,673	52,688	46,430	6,258
50-54	4,104	3,928	176	27,170	24,494	2,676	31,274	28,422	2,852
55-59	2,578	2,486	92	13,902	12,724	1,178	16,480	15,210	1,270
60-64	1,324	1,289	35	5,133	4,697	436	6,457	5,986	471
65+	674	669	5	1,639	1,499	140	2,313	2,168	145

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية العربية آسيا (السكرو)

COUNTRY : KUWAIT
YEAR : 1986

دولة : الكويت
سنة : ١٩٨٦

معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب العمر والجنس (الوطنون وغير الوطنين والجموع)

LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES BY AGE AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

فئات العمر Age Group	الوطنون NATIONAL			غير الوطنين NON-NATIONAL			الجموع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female
15-19	6.87	12.85	0.82	11.97	11.63	12.31	9.29	12.27	6.30
20-24	42.02	66.43	18.18	72.18	87.01	54.69	59.68	78.93	38.68
25-29	61.68	92.00	34.27	85.22	99.21	57.68	78.91	97.71	49.18
30-34	60.60	96.53	29.32	85.79	99.73	55.60	79.91	99.18	46.66
35-39	57.10	95.02	25.32	84.12	99.73	48.78	78.14	98.99	40.92
40-44	42.73	80.32	9.33	83.66	99.51	43.63	73.33	96.03	30.37
45-49	32.35	58.20	5.40	83.38	99.52	38.97	68.65	90.42	24.64
50-54	24.51	44.93	2.20	83.37	99.23	33.84	63.39	85.03	17.92
55-59	19.92	36.40	1.51	80.71	98.42	27.41	54.63	76.98	12.20
60-64	13.85	28.17	0.70	70.65	93.23	19.58	38.38	62.26	6.53
65+	4.05	8.13	0.06	27.09	50.40	4.55	10.19	19.35	1.26
C.A.R. (15+)*	18.29	28.91	7.76	53.57	69.52	28.28	39.04	54.81	18.51
R.A.R. (15+)**	36.21	58.38	15.07	75.44	91.44	44.86	62.40	82.51	32.18

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)

* Crude Activity Rate

* معدل النشاط الاولي

** Refined Activity Rate

** معدل النشاط المتبع

COUNTRY : OMAN

YEAR : 1986

دولة : عمان

سنة : ١٩٨٦

النشيطون اقتصادياً بحسب العمر والجنس

ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION BY AGE AND SEX

فئات العمر AGE GROUP	جملة TOTAL	ذكور MALE	اناث FEMALE
المجموع TOTAL	467,675	432,813	34,862
15-19	16,080	13,874	2,206
20-24	32,424	28,687	3,737
25-29	92,291	84,784	7,507
30-34	114,340	106,367	7,973
35-39	81,220	76,171	5,049
40-44	51,456	48,291	3,165
45-49	33,333	31,277	2,056
50-54	20,557	19,185	1,372
55-59	12,134	11,369	765
60-64	6,078	5,690	388
65+	7,762	7,118	644

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا)

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

COUNTRY : OMAN
YEAR : 1986

دولة : عمان
سنة : ١٩٨٦

معدلات المشاركة في القوى العاملة بحسب العمر والجنس

LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES BY AGE AND SEX

فئات العمر AGE GROUP	جملة TOTAL	ذكور MALE	اناث FEMALE
15-19	20.83	36.70	5.60
20-24	44.05	85.80	9.30
25-29	65.94	94.30	15.00
30-34	74.73	99.00	17.50
35-39	74.01	98.70	15.50
40-44	69.34	97.60	12.80
45-49	65.31	95.70	11.20
50-54	58.47	91.30	9.70
55-59	48.50	81.60	6.90
60-64	36.95	66.70	4.90
65+	23.66	42.60	4.00
C.A.R. (15+)*	35.70	57.65	6.23
* R.A.R. (15+)**	59.34	88.67	11.62

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا)

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

* Crude Activity Rate

** Refined Activity Rate

* معدل النشاط الأولي

** معدل النشاط المنقح

COUNTRY : QATAR
YEAR : 1986

دولة : قطر
سنة : ١٩٨٦

النشطاء اقتصاديا بحسب العمر والجنس (المواطنين وغير المواطنين والمجموع)

ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION BY AGE AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

فئات العمر Age Group	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			المجموع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	إناث Female	جملة Total	ذكور Male	إناث Female	جملة Total	ذكور Male	إناث Female
المجموع TOTAL	20,137	18,081	2,056	175,583	160,393	15,190	195,720	178,474	17,246
15-19	797	721	76	3,013	2,804	209	3,810	3,525	285
20-24	3,098	2,503	595	13,930	12,347	1,583	17,028	14,850	2,178
25-29	4,295	3,574	721	38,109	35,256	2,853	42,404	38,830	3,574
30-34	3,346	2,975	371	41,193	37,959	3,234	44,539	40,934	3,605
35-39	2,477	2,338	139	33,238	298,23	3,415	35,715	32,161	3,554
40-44	1,839	1,768	71	20,126	17,772	2,354	21,965	19,540	2,425
45-49	1,356	1,313	43	12,773	11,761	1,012	14,129	13,074	1,055
50-54	1,033	1,020	13	6,974	6,544	430	8,007	7,564	443
55-59	852	838	14	4,313	4,246	67	5,165	5,084	81
60+	1,044	1,031	13	1,914	1,881	33	2,958	2,912	46

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (السكوا)

COUNTRY : QATAR
YEAR : 1986

دولة : قطر
سنة : ١٩٨٦

معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب العمر والجنس (المواطنين وغير المواطنين والجميع)

LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES BY AGE AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

فئات العمر Age Group	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			الجميع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	إناث Female	جملة Total	ذكور Male	إناث Female	جملة Total	ذكور Male	إناث Female
15-19	7.93	14.41	1.51	17.35	29.60	2.65	13.90	24.35	2.20
20-24	37.58	61.30	14.30	58.93	94.30	15.01	53.41	86.46	14.81
25-29	55.87	94.23	18.51	80.75	99.00	24.64	77.27	98.54	23.10
30-34	53.48	98.25	11.49	86.63	99.50	34.39	82.77	99.41	28.54
35-39	48.42	96.77	5.15	89.86	99.70	48.25	84.82	99.48	36.35
40-44	44.65	92.04	3.23	87.26	99.60	45.08	80.80	98.87	32.68
45-49	42.24	85.37	2.57	85.42	99.50	32.30	77.79	97.87	21.96
50-54	40.65	79.69	1.03	87.45	99.63	30.56	76.14	96.38	16.60
55-59	44.24	83.97	1.51	85.22	99.74	8.33	73.92	96.75	4.68
60+	27.39	53.01	0.70	80.52	93.30	9.14	47.80	73.52	2.07
C.A.R. (15+)*	19.17	34.47	3.91	61.78	80.51	17.87	50.28	70.92	12.54
R.A.R. (15+)**	38.02	69.53	7.63	77.63	95.05	26.45	70.12	91.64	20.44

Source: Estimated by United Nations. ESCWA.

المصدر: تقديرات الأمم المتحدة. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)

* Crude Activity Rate

* معدل النشاط الأولي

** Refined Activity Rate

** معدل النشاط المنقى

COUNTRY : SAUDI ARABIA
YEAR : 1986

دولة : العربية السعودية
سنة : ١٩٨٦

النشطاء اقتصادياً بحسب العمر والجنس

ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION BY AGE AND SEX

فئات العمر المجموع AGE GROUP	جملة TOTAL	ذكور MALE	اناث FEMALE
TOTAL	3,032,153	2,936,351	95,802
15-19	121,410	113,201	8,209
20-24	369,628	350,923	18,705
25-29	607,864	597,203	10,661
30-34	519,421	502,312	17,109
35-39	459,115	447,236	11,879
40-44	324,394	316,255	8,139
45-49	238,777	232,854	5,923
50-54	142,005	136,587	5,418
55-59	94,718	91,508	3,210
60-64	68,046	64,620	3,426
65+	86,775	83,652	3,123

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية العربي آسيا (السكر)

COUNTRY : SAUDI ARABIA

YEAR : 1986

دولة : العربية السعودية

سنة : ١٩٨٦

معدلات المشاركة في القوى العاملة بحسب العمر والجنس

LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES BY AGE AND SEX

فئات العمر AGE GROUP	جملة TOTAL	ذكور MALE	اناث FEMALE
15-19	13.37	21.90	2.10
20-24	44.59	66.50	6.20
25-29	65.61	89.60	4.10
30-34	66.83	92.00	7.40
35-39	64.65	89.80	5.60
40-44	60.85	87.00	4.80
45-49	59.34	85.10	4.60
50-54	53.51	81.00	5.60
55-59	46.49	74.10	4.00
60-64	40.33	69.80	4.50
65+	23.50	45.10	1.70
C.A.R..(15+)*	29.83	48.38	2.34
R.A.R..(15+)**	49.76	74.10	4.50

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا)

* Crude Activity Rate

** Refined Activity

* معدل النشاط الاولي

** معدل النشاط المنقى

COUNTRY : UNITED ARAB EMIRATES
YEAR : 1986

دولة : الامارات العربية المتحدة
سنة : ١٩٨٦

النشطلون اقتصاديا بحسب العمر والجنس (المواطنون وغير المواطنين والجموع)

ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION BY AGE AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

فئات العمر Age Group	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			الجموع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female
الجموع TOTAL	78,404	75,286	3,118	812,537	756,935	55,602	890,941	832,221	58,720
15-19	5,410	5,151	259	10,456	9,267	1,189	15,866	14,418	1,448
20-24	13,450	12,300	1,150	31,732	27,364	4,368	45,182	39,664	5,518
25-29	13,154	12,572	582	190,443	174,926	15,517	203,597	187,498	16,099
30-34	10,663	10,325	338	241,633	224,100	17,533	252,296	234,425	17,871
35-39	8,180	7,977	203	160,359	151,541	8,818	168,539	159,518	9,021
40-44	7,529	7,349	180	89,781	84,661	5,120	97,310	92,010	5,300
45-49	6,540	6,392	148	48,732	46,817	1,915	55,272	53,209	2,063
50-54	5,398	5,285	113	24,948	24,188	760	30,346	29,473	873
55-59	4,554	4,467	87	10,171	9,923	248	14,725	14,390	335
60-64	2,193	2,159	34	3,173	3,081	92	5,366	5,240	126
65+	1,333	1,309	24	1,109	1,067	42	2,442	2,376	66

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية العربي آسيا (السكر)

COUNTRY : UNITED ARAB EMIRATES
YEAR : 1986

دولة : الامارات العربية المتحدة
سنة : ١٩٨٦

معدلات المشاركة في القوى العاملة بحسب العمر والجنس (المواطنين وغير المواطنين والمجموع)
LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES BY AGE AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

فئات العمر Age Group	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			المجموع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female
15-19	12.21	22.35	1.22	33.59	56.40	8.09	21.04	36.52	4.03
20-24	38.70	67.02	7.01	62.11	97.55	18.96	52.63	85.47	13.99
25-29	48.77	91.02	4.42	82.32	97.95	29.42	78.82	97.45	24.43
30-34	48.92	96.97	3.03	89.04	99.79	37.47	86.06	99.66	30.84
35-39	49.95	97.57	2.48	90.15	99.75	33.97	86.76	99.64	26.41
40-44	48.46	95.52	2.30	91.57	99.74	38.91	85.68	99.39	25.24
45-49	49.26	90.81	2.37	91.34	99.64	30.09	82.96	98.49	16.37
50-54	47.12	83.98	2.19	90.18	99.47	22.69	77.57	96.29	10.26
55-59	46.32	81.43	2.00	82.89	98.06	11.53	66.62	92.21	5.16
60-64	37.18	65.54	1.31	70.87	91.15	8.39	51.72	78.51	3.40
65+	10.27	18.33	0.41	27.50	49.67	2.23	14.35	25.58	0.85
C.A.R. (15+)*	18.05	33.69	1.48	65.57	82.75	17.14	53.23	73.11	10.97
R.A.R. (15+)**	36.78	67.83	3.05	84.41	98.13	29.08	75.77	94.32	20.01

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر: تقديرات الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (السكر)

* Crude Activity Rate
** Refined Activity

* معدل النشاط الأولي
** معدل النشاط المنقى



المجموعة الثانية

جداول التوزيع النسبي للقوة العاملة حسب النشاط الاقتصادي
والنوع والمواطنة المقدر لعام ١٩٨٦

COUNTRY : BAHRAIN

YEAR : 1986

دولة : البحرين
سنة : ١٩٨٦

التوزيع المئوي للنشطين اقتصاديا بحسب القطاع والجنس (المواطنين وغير المواطنين والجمع)
PERCENTAGE DISTRIBUTION OF ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION
BY SECTOR AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

القطاع SECTOR	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			الجمع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female
الجمع TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
الزراعة AGRICULTURE	3.42	4.23	0.18	0.86	0.94	0.13	1.99	2.30	0.16
الصناعة INDUSTRY									
التاجير والمناجر Mining and Quarrying	6.11	7.36	1.09	1.39	1.42	1.13	3.48	3.87	1.11
المصانع الحجرية Manufacturing	6.54	7.70	1.89	8.87	9.61	1.97	7.84	8.82	1.92
الكهرباء ، الغاز والماء Electricity, Gas and Water	3.15	3.61	1.30	1.29	1.38	0.45	2.11	2.30	0.97
التشييد والبناء Construction	5.01	6.04	0.84	33.66	37.04	2.15	20.99	24.24	1.34
الخدمات SERVICES									
تجارة الجملة والتجزئة Wholesale and Retail Trade	9.79	11.07	4.62	16.35	17.43	6.30	13.45	14.80	5.26
النقل والتخزين والمراسلات Transport, Storage, Communication	16.07	17.30	11.14	4.12	3.58	9.19	9.41	9.25	10.40
التمويل وخدمات الأعمال Finance and Business	6.34	4.46	13.90	2.50	2.14	59.89	4.20	3.10	10.85
خدمات المجتمع والخدمات الشخصية Community and Personal Services	43.57	38.23	65.04	30.94	26.46	72.78	36.53	31.32	67.98

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)

COUNTRY : IRAQ
YEAR : 1986

دولة : العراق
سنة : ١٩٨٦

التوزيع المئوي للنشطين اقتصاديا بحسب القطاع والجنس
PERCENTAGE DISTRIBUTION OF ECONOMICALLY ACTIVE
POPULATION BY SECTOR AND SEX

القطاع SECTOR	جملة TOTAL	ذكور MALE	اناث FEMALE
المجموع TOTAL	100.00	100.00	100.00
الزراعة AGRICULTURE	27.70	16.78	76.79
الصناعة INDUSTRY			
المناجم والمحاجر Mining and Quarrying	1.44	1.66	0.46
الصناعات التحويلية Manufacturing	8.98	9.71	5.70
الكهرباء ، الغاز والماء Electricity, Gas and Water	0.79	0.93	0.18
التشييد والبناء Construction	12.10	14.56	1.02
الخدمات SERVICES			
تجارة الجملة والتجزئة Wholesale and Retail Trade	7.65	8.73	2.82
النقل والتخزين والمواصلات Transport, Storage, Communication	6.04	7.17	0.97
التمويل وخدمات الأعمال Finance and Business	1.16	1.18	1.08
خدمات المجتمع والخدمات الشخصية Community and Personal Services	34.13	39.28	10.98

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا)

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

COUNTRY : KUWAIT

YEAR : 1986

دولة : الكويت
سنة : ١٩٨٦

التوزيع النسبي للنشطين اقتصاديا بحسب القطاع والجنس (المواطنون وغير المواطنين والجموع)
PERCENTAGE DISTRIBUTION OF ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION
BY SECTOR AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

القطاع SECTOR	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			الجموع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	انثاء Female	جملة Total	ذكور Male	انثاء Female	جملة Total	ذكور Male	انثاء Female
الجموع TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
الزراعة AGRICULTURE	2.06	2.54	0.29	1.90	2.37	0.05	1.93	2.40	0.10
الصناعة INDUSTRY									
البتايج والحاجر Mining and Quarrying	2.00	2.49	0.20	0.84	0.98	0.27	1.06	1.27	0.26
المصناعات التحويلية Manufacturing	3.84	4.71	0.61	8.42	10.31	1.05	7.53	9.24	0.96
الكهرباء ، الغاز والماء Electricity, Gas and Water	1.16	1.42	0.20	1.08	1.36	0.01	1.10	1.37	0.05
التشييد والبناء Construction	1.13	1.41	0.10	22.45	27.93	1.09	18.33	22.86	0.89
الخدمات SERVICES									
تجارة الجملة والتجزئة Wholesale and Retail Trade	4.93	6.10	0.61	12.78	15.26	3.10	11.26	13.51	2.60
النقل والتخزين والمواصلات Transport, Storage, Communication	6.04	6.79	3.27	5.42	6.50	1.20	5.54	6.56	1.61
التمويل وخدمات الأعمال Finance and Business	3.25	3.36	2.83	3.10	3.27	2.43	3.13	3.29	2.51
خدمات المجتمع والخدمات الشخصية Community and Personal Services	75.59	71.18	91.89	44.03	32.02	90.80	50.12	39.50	91.02

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة . اللجنة الاقتصادية للعربي آسيا (سكوا)

COUNTRY : OMAN
YEAR : 1986

دولة : عمان
سنة : ١٩٨٦

التوزيع المئوي للنشطين اقتصاديا بحسب القطاع والجنس
PERCENTAGE DISTRIBUTION OF ECONOMICALLY ACTIVE
POPULATION BY SECTOR AND SEX

القطاع SECTOR	جملة TOTAL
المجموع TOTAL	100.00
الزراعة AGRICULTURE	23.27
الصناعة INDUSTRY	
المناجم والمحاجر Mining and Quarrying	2.07
الصناعات التحويلية Manufacturing	1.10
الكهرباء ، الغاز والماء Electricity, Gas and Water	0.10
التشييد والبناء Construction	27.47
الخدمات SERVICES	
تجارة الجملة والتجزئة Wholesale and Retail Trade	6.43
النقل والتخزين والمواصلات Transport, Storage, Communication	1.35
التمويل وخدمات الأعمال Finance and Business	1.66
خدمات المجتمع والخدمات الشخصية Community and Personal Services	6.55

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة . اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (اسكوا)

Source: Estimated by United Nations. ESCWA.

COUNTRY : QATAR

YEAR : 1986

دولة : قطر
سنة : ١٩٨٦

التوزيع المئوي للنشطين اقتصاديا بحسب القطاع والجنس (المواطنون وغير المواطنين والمجموع)
PERCENTAGE DISTRIBUTION OF ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION
BY SECTOR AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

القطاع SECTOR	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			المجموع TOTAL		
	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female	جملة Total	ذكور Male	اناث Female
المجموع TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
الزراعة AGRICULTURE	0.07	0.08	0.00	0.16	0.18	0.00	0.15	0.17	0.00
الصناعة INDUSTRY									
المنتجات والحجر Mining and Quarrying	4.90	5.44	0.15	3.13	3.41	0.19	3.31	3.62	0.19
الصناعات التحويلية Manufacturing	2.41	2.52	1.41	15.17	16.54	0.69	13.86	15.12	0.78
الكهرباء ، الغاز والماء Electricity, Gas and Water	19.93	22.20	0.00	2.82	3.09	0.00	4.58	5.03	0.00
التشييد والبناء Construction	0.96	1.07	0.00	20.07	21.77	2.13	18.10	19.67	1.88
الخدمات SERVICES									
تجارة الجملة والتجزئة Wholesale and Retail Trade	8.11	9.03	0.00	16.32	17.12	7.84	15.47	16.30	6.91
النقل والتخزين والمراسلات Transport, Storage, Communication	0.48	0.53	0.00	3.36	3.53	1.55	3.06	3.23	1.36
التمويل وخدمات الاعمال Finance and Business	0.88	0.98	0.05	4.27	3.50	12.35	3.92	3.24	10.88
خدمات المجتمع والخدمات الشخصية Community and Personal Services	62.26	58.15	98.39	34.70	30.86	75.25	37.54	33.62	78.01

Source: Estimated by United Nations. ESCWA.

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة . اللجنة الاقتصادية لشرق آسيا (سكوا)

COUNTRY : SAUDI ARABIA

دولة : المملكة العربية السعودية

YEAR : 1986

سنة : ١٩٨٦

التوزيع المئوي للنشطين اقتصاديا بحسب القطاع

PERCENTAGE DISTRIBUTION OF ECONOMICALLY ACTIVE
POPULATION BY SECTOR

القطاع SECTOR	جملة TOTAL
المجموع TOTAL	100.00
الزراعة AGRICULTURE	14.25
الصناعة INDUSTRY	
المناجم والمحاجر Mining and Quarrying	1.60
الصناعات التحويلية Manufacturing	9.95
الكهرباء ، الغاز والماء Electricity, Gas and Water	3.35
التشييد والبناء Construction	18.72
الخدمات SERVICES	
تجارة الجملة والتجزئة Wholesale and Retail Trade	12.34
النقل والتخزين والمواصلات Transport, Storage, Communication	6.93
التمويل وخدمات الأعمال Finance and Business	3.11
خدمات المجتمع والخدمات الشخصية Community and Personal Services	29.75

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا)

Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

COUNTRY : UNITED ARAB EMIRATES

دولة : الامارات العربية المتحدة

YEAR : 1986

سنة : ١٩٨٦

(التوزيع المئوي للنشطين اقتصاديا بحسب القطاع والجنس (المواطنون وغير المواطنين والمجموع)

PERCENTAGE DISTRIBUTION OF ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION BY SECTOR AND SEX (NATIONAL, NON-NATIONAL, TOTAL)

القطاع SECTOR	المواطنون NATIONAL			غير المواطنين NON-NATIONAL			المجموع TOTAL		
	جملة	ذكور	اناث	جملة	ذكور	اناث	جملة	ذكور	اناث
	TOTAL	MALE	FEMALE	TOTAL	MALE	FEMALE	TOTAL	MALE	FEMALE
المجموع TOTAL	100.00	00.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
الزراعة AGRICULTURE	5.85	6.08	0.23	4.87	5.22	0.05	4.95	5.30	0.06
الصناعة INDUSTRY									
المناجم والمحاجر Mining and Quarrying	1.72	1.74	1.28	2.06	2.06	2.08	2.03	2.03	2.04
الصناعات التحويلية Manufacturing	1.14	1.17	0.45	6.91	7.28	1.85	6.40	6.73	6.78
الكهرباء ، الغاز، والماء Electricity, Gas and Water	2.70	2.81	0.13	1.86	1.99	0.09	1.93	2.06	0.09
التشييد والبناء Construction	1.61	1.64	0.96	27.04	28.77	3.54	24.81	26.32	3.40
الخدمات SERVICES									
تجارة الجملة والتجزئة Wholesale and Retail Trade	7.01	7.26	0.90	14.25	14.57	9.89	13.61	13.91	9.41
النقل والتخزين والمواصلات Transport, Storage, Communication	3.93	4.06	0.77	7.73	8.01	3.93	7.40	7.65	3.76
التمويل وخدمات الأعمال Finance and Business	2.01	2.04	1.31	3.23	3.00	6.38	3.12	2.91	6.11
خدمات المجتمع والخدمات الشخصية Community and Personal Services	74.03	73.20	93.97	32.05	29.10	72.19	35.74	33.09	73.35

المصدر : تقديرات الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا). Source: Estimated by United Nations, ESCWA.

المجموعة الثالثة

جداول توزيع القوة العاملة العددي والنسبي
حسب أقسام المهنة والنوع والمواطنة

النشيطون اقتصاديا حسب اقسام المهنة والنوع

E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX

الدولة : IRAQ العراق YEAR 1977 السنة : 1977 ١٩٧٧
 NATIONALITY : TOTAL الاجمالي RESIDENCE : TOTAL الاجمالي

OCCUPATIONAL	SEX		MALE		FEMALE		TOTAL		
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	
Prof. & Tech.	132,294	5.46	63,331	13.73	195,625	6.78	علميون وفنيون		
Managerial	126,59	0.52	384	0.08	13,043	0.45	المشغلين بالأعمال الإدارية والتقنية		
Clericals	351,404	14.49	27,832	6.03	379,236	13.14	المشغلين بالأعمال الكتابية		
Sales	120,254	4.96	8,907	1.93	129,161	4.48	عمال البيع		
Services	139,341	5.75	16,324	3.54	155,665	5.39	الخدمات		
Agr. & Hunting	548,101	22.60	285,003	61.78	833,104	28.87	الزراعة والصيد		
Prod. & Labour	847,305	34.94	47,659	10.33	894,964	31.01	حرفيين وعمال الانتاج		
Not Stated	273,335	11.27	11,894	2.58	285,229	9.88	غير مصنف		
TOTAL	24,246,93	100.00	461,334	100.00	28,860,27	100.00			

Source: Population census 1977
 Table 14, Page 38

النشطن اقتصاريا حسب أقسام المهنة والنوع

E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX

الدولة : BAHRAIN البحرين YEAR السنة : 1981 ١٩٨١
 NATIONALITY : NATIONAL المواطنين RESIDENCE : TOTAL الإجمالي

OCCUPATIONAL	SEX		MALE		FEMALE		TOTAL		
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	
Prof. & Tech.	4,816	9.77	3,389	43.04	8,205	14.35	علميون وفنيين		
Managerial	798	1.62	40	0.51	838	1.47	المشرفين بالأعمال الإدارية والتبعية		
Clericals	9,097	18.45	3,246	41.22	12,343	21.59	المكتبين بالأعمال المكتبية		
Sales	4,859	9.86	105	1.33	4,964	8.68	عمال البيع		
Services	7,352	14.91	850	10.80	8,202	14.34	الخدمات		
Agr. & Hunting	2,782	5.64	6	0.08	2,788	4.88	الزراعة والصيد		
Prod. & Labour	19,121	38.78	197	2.50	19,318	33.79	حرفيون وعمال الإنتاج		
Not Stated	479	0.97	41	0.52	520	0.91	غير مصنف		
TOTAL	49,304	100.00	7,874	100.00	57,178	100.00			

Source: Population Census 1977
 Table 14, Page 38

النشيطون اقتصادياً حسب أقسام المهنة والنوع

E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX

١٩٨١ : 1981 السنة : BAHRAIN البحرين COUNTRY : E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX
 الإجمالي TOTAL : 100.00 RESIDENCE : NON-NATIONAL NATIONALITY : NATIONAL

OCCUPATIONAL	SEX		FEMALE		TOTAL		
	MALE	%	Number	%	Number	%	
Prof. & Tech.	6,441	8.71	1,627	23.94	8,068	10.00	علميون وفنيون
Managerial	1,260	1.70	42	0.62	1,302	1.61	المشتغلين بالأعمال الإدارية والتنفيذية
Clericals	4,229	5.72	1,168	17.18	5,397	6.69	المشتغلين بالأعمال الكتابية
Sales	4,629	6.26	85	1.25	4,714	5.84	عمال البيع
Services	14,716	19.91	3,736	54.97	18,452	22.86	الخدمات
Agr. & Hunting	2,227	3.01	3	0.04	2,230	2.76	الزراعة والصيد
Prod. & Labour	40,379	54.63	130	1.91	40,509	50.19	حرفيون وعمال الإنتاج
Not Stated	36	0.05	6	0.09	42	0.05	غير مصنف
TOTAL	73,917	100.00	6,797	100.00	80,714	100.00	

النشطين اقتصادياً حسب أقسام المهنة والنوع

E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX

الدولة : KUWAIT الكويت YEAR السنة : 1985 ١٩٨٥
 NATIONALITY : NATIONAL الجنسية : TOTAL الإجمالي

OCCUPATIONAL	SEX		FEMALE		TOTAL		
	MALE	%	Number	%	Number	%	
Prof. & Tech.	13,213	13.00	12,750	51.41	25,963	20.54	علميين وفنيين
Managerial	3,788	3.73	223	0.90	4,011	3.17	المشرفين بالأعمال الإدارية والتسيير
Clericals	24,564	24.18	9,497	38.29	34,061	26.94	المكتبين بالأعمال المكتبية
Sales	5,817	5.72	93	0.37	5,910	4.68	عمال البيع
Services	38,885	38.27	1,730	6.97	40,615	32.13	الخدمات
Agr. & Hunting	2,611	2.57	46	0.19	2,657	2.10	الزراعة والصيد
Prod. & Labour	10,225	10.06	118	0.48	10,343	8.18	حرفيين وعمال الإنتاج
Not Stated	2,504	2.46	346	1.39	2,850	2.25	غير مصنف
TOTAL	101,607	100.00	24,803	100.00	126,410	100.00	

Source: Population Census 1985
 Volume 1, Table 11, Page 22
 Notes: Population 15 Years & Over

النشطن اقتصاريا حسب اقسام المهنة والنوع

E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX

الدولة : الكويت YEAR : 1985 ١٩٨٥
 NATIONALITY : NON-NATIONAL RESIDENCE : TOTAL الاجمال
 الجنسية : الاجمال

OCCUPATIONAL	SEX		MALE		FEMALE		TOTAL		
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	
Prof. & Tech.	59,409	13.61	23,554	21.95	82,963	15.25	علميون وفنون		
Managerial	6,455	1.48	169	0.16	6,624	1.22	النشطن الاعمال الادارية والتقنية		
Clericals	38,522	8.82	10,154	9.46	48,676	8.95	النشطن بالاعمال الكتابية		
Sales	30,760	7.04	919	0.86	31,679	5.82	عمال البيع		
Services	78,297	17.93	70,149	65.36	148,446	27.29	الخدمات		
Agr. & Hunting	10,375	2.38	8	0.01	10,383	1.91	الزراعة والصيد		
Prod. & Labour	209,884	48.07	373	0.35	210,257	38.65	حرفيين وعمال الانتاج		
Not Stated	2,948	0.68	1,999	1.86	4,947	0.91	غير مصنف		
TOTAL	436,650	100.00	107,325	100.00	543,975	100.00			

Source: Population Census 1985
 Volume 1, Table 12, Page 25

النشطين اقتصاديا حسب اقسام المهنة والنوع

E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX

الدولة : QATAR قطر السنة : 1981 : ١٩٨١
 NATIONALITY : NON-NATIONAL RESIDENCE : TOTAL الاجمالي

OCCUPATIONAL	SEX		MALE		FEMALE		TOTAL		
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	
Prof. & Tech.	735	10.52	150	27.27	885	11.74	11.74	علميون وفنيون	
Managerial	178	2.55	4	0.73	182	2.42	2.42	المتنقلين بالأعمال الأريه والتجارية	
Clericals	610	8.73	119	21.64	729	9.67	9.67	المتنقلين بالأعمال الكلية	
Sales	355	5.08	3	0.55	358	4.75	4.75	عمال البيع	
Services	1,899	27.18	273	49.64	2,172	28.82	28.82	الخدمات	
Agr. & Hunting	53	0.76	0	0.00	53	0.70	0.70	الزراعة والصيد	
Prod. & Labour	3,140	44.95	1	0.18	3,141	41.68	41.68	حرفيون وعمال الانتاج	
Not Stated	16	0.23	0	0.00	16	0.21	0.21	غير مصنف	
TOTAL	6,986	100.00	550	100.00	7,536	100.00			

Source: Demographic, Social & Economic Household Characteristics in Doha & its Suburb Table 26, Page 81.

النشطين اقتصاديا حسب اقسام المهنة والنوع

E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX

الدولة : : QATAR قطر السنة : 1981 ١٩٨١
 NATIONALITY : NATIONAL المواطنين RESIDENCE : TOTAL الاجمالي

SEX OCCUPATIONAL	MALE		FEMALE		TOTAL		
	Number	%	Number	%	Number	%	
Prof. & Tech.	123	10.70	107	74.83	230	17.79	علميون وفنيون
Managerial	98	8.52	4	2.80	102	7.89	المتقنين بالأعمال الإدارية والفنية
Clericals	257	22.35	11	7.69	268	20.73	المتقنين بالأعمال المكتبية
Sales	96	8.35	0	0.00	96	7.42	عمال البيع
Services	258	22.43	21	14.69	279	21.58	الخدمات
Agr. & Hunting	4	0.35	0	0.00	4	0.31	الزراعة والصيد
Prod. & Labour	313	27.22	0	0.00	313	24.21	حرفيون وعمال الانتاج
Not Stated	1	0.09	0	0.00	1	0.08	غير مصنف
TOTAL	1,150	100.00	143	100.00	1,293	100.00	

SOURCE: Demographic, Social & Economic Household Characteristics in Doha & its Suburb Table 26, Page 80.

النشطن اقتصاديا حسب اقسام المهنة والنوع

E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX

الدولة : U.A.E. العربية المتحدة : 1980 : السنة
 NATIONALITY : NATIONAL RESIDENCE : TOTAL الإجمالي : ١٩٨٠

OCCUPATIONAL	SEX		MALE		FEMALE		TOTAL		
	Number	%	Number	%	Number	%			
Prof. & Tech.	2,301	4.39	899	48.99	3,200	5.90	علميون وفنيين		
Managerial	3,579	6.83	23	1.25	3,602	6.64	المشرفين بالأعمال الإدارية والتقنية		
Clericals	11,738	22.40	236	12.86	11,974	22.07	المشتغلين بالأعمال الكتابية		
Sales	3,715	7.09	25	1.36	3,740	6.89	عمال البيع		
Services	15,914	30.36	625	34.06	16,539	30.49	الخدمات		
Agr. & Hunting	4,736	9.04	6	0.33	4,742	8.74	الزراعة والصيد		
Prod. & Labour	10,405	19.85	21	1.14	10,426	19.22	حرفيين وعمال الانتاج		
Not Stated	25	0.05	0	0.00	25	0.05	غير مصنف		
TOTAL	52,413	100.00	1,835	100.00	54,248	100.00			

SOURCE: Population Census 1980
 Volume 2, Table 20, Page 153

النشطين اقتصاديا حسب اقسام المهنة والنوع

E.A.P. BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS & SEX

الدولة : U.A.E. الامارات العربية المتحدة : 1980 : 1980
 NATIONALITY : NON-NATIONAL RESIDENCE : TOTAL الاجمالي 1980

OCCUPATIONAL	SEX		FEMALE		TOTAL		
	MALE	%	Number	%	Number	%	
Prof. & Tech.	42,017	8.80	10,478	40.26	52,495	10.43	علميون وفنيين
Managerial	7,989	1.67	118	0.45	8,107	1.61	المفتشون بالأعمال الأرية والفنية
Clericals	54,636	11.45	6,5966	25.35	61,232	12.17	المفتشون بالإعمال المكتبية
Sales	29,649	6.21	381	1.46	30,030	5.97	عمال البيع
Services	68,433	14.34	8,217	31.58	76,650	15.23	الخدمات
Agr. & Hunting	20,837	4.37	8	0.03	20,845	4.14	الزراعة والصيد
Prod. & Labour	253,490	53.11	210	0.81	253,700	50.41	حرفيون وعمال الانتاج
Not Stated	199	0.04	15	0.06	214	0.04	غير مصنف
TOTAL	477,250	100.00	26,023	100.00	503,273	100.00	

SOURCE: Population Census 1980
 Volume 2, Table 20b, Page 154

المجموعة الرابعة

جداول توزيع القوة العاملة العددي والنسبي
حسب الحالة العملية والنوع والمواطنة

الناشطون اقتصاديا حسب الحالة العمالية والنوع

E.A.P. BY STATUS IN EMPLOYMENT & SEX

البلد : البحرين BAHRAIN COUNTRY : 1981 السنة : 1981
 الجنسية : الاجمالي TOTAL NATIONALITY : الاجمالي TOTAL RESIDENCE : 1981

EMPLOYMENT	SEX		FEMALE		TOTAL		الحالة العمالية
	MALE	%	Number	%	Number	%	
Employer	1,108	2.25	22	0.28	1,130	1.98	صاحب عمل
Own-Account	9,443	19.15	106	1.35	9,549	16.70	يعمل لحسابه
Employee	36,827	74.69	7,601	96.53	44,428	77.70	مستخدم بأجر
Unpaid	126	0.26	11	0.14	137	0.24	مستخدم بدون أجر
Not Stated	1,800	3.65	134	1.70	1,934	3.38	غير مصنف
TOTAL	49,304	100.00	7,874	100.00	57,178	100.00	

SOURCE: Population Census 1981
 Table 36, Page 150

الناشطون اقتصاديا حسب الحالة العمالية والنوع

E.A.P. BY STATUS IN EMPLOYMENT & SEX

الدولة : BAHRAIN البحرين YEAR السنة : 1981 ١٩٨١
 NATIONALITY : NON-NATIONAL RESIDENCE : TOTAL الاجمالي

EMPLOYMENT	SEX		MALE		FEMALE		TOTAL		الحالة العمالية
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	
Employer	280	0.38	2	0.03	282	0.35			صاحب عمل
Own-Account	2,474	3.35	31	0.46	2,505	8.10			يعمل لحسابه
Employee	71,080	96.16	6,748	99.28	77,828	96.42			مستخدم بأجر
Unpaid	29	0.04	3	0.04	32	0.04			مستخدم بدون أجر
Not Stated	54	0.07	13	0.19	67	0.08			غير مصنف
TOTAL	73,917	100.00	6,797	100.00	80,714	100.00			

SOURCE: Population Census 1981
 Table 36, Page 150

الناشطون اقتصادياً حسب الحالة العمالية والجنس
E.A.P. BY STATUS IN EMPLOYMENT & SEX

الدولة : KUWAIT الكويت YEAR : 1985 ١٩٨٥
الناتية : NATIONAL NATIIONALITY : الوطنيون RESIDENCE : TOTAL الاجمالي

OCCUPATIONAL	SEX		FEMALE		TOTAL		الحالة العمالية
	MALE	%	Number	%	Number	%	
Employer	3,522	3.57	91	0.37	3,613	2.94	صاحب عمل
Own-Account	4,138	4.20	33	0.14	4,171	3.39	يعمل لحسابه
Employee	90,497	91.79	24,281	99.42	114,778	93.30	مستخدم بأجر
Unpaid	437	0.44	17	0.07	454	0.37	مستخدم بدون أجر
Not Stated	0	0.00	0	0.00	0	0.00	غير مصنف
TOTAL	98,594	100.00	24,422	100.00	123,016	100.00	

SOURCE: Population Census 1985
Volume 1, Table 28, Page 177

NOTES: Population 15 years & over
Unemployed worked before & newly unemployed substructured from total.

الناشطون اقتصادياً حسب الحالة العمالية والنوع

E.A.P. BY STATUS IN EMPLOYMENT & SEX

الدولة : KUWAIT الكويت
السنة : 1985 ١٩٨٥
الجنس : TOTAL الإجمالي
الدولة : NON-NATIONAL
السنة : 1985 ١٩٨٥
الجنس : TOTAL الإجمالي

OCCUPATIONAL	SEX		MALE		FEMALE		TOTAL		الحالة العمالية
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	
Employer	7,663	1.77	120	0.11	7,783	1.45	صاحف عمل		
Own-Account	24,225	5.60	81	0.08	24,306	4.52	يعمل لحسابه		
Employee	400,088	92.53	104,856	99.79	504,944	93.95	مستخدم باجر		
Unpaid	426	0.10	20	0.02	446	0.08	مستخدم بدون أجر		
Not Stated	0	0.00	0	0.00	0	0.00	غير مصنف		
TOTAL	432,402	100.00	105,077	100.00	537,479	100.00			

SOURCE: Population Census 1985
Volume 1, Table 29, Page 184

الناشطون اقتصاديا حسب الحالة العملية والنوع

E.A.P. BY STATUS IN EMPLOYMENT & SEX

الدولة : QATAR قطر YEAR السنة : 1981 ١٩٨١
 NATIONALITY : NATIONAL المواطنين RESIDENCE : TOTAL الإجمالي

OCCUPATIONAL	SEX		MALE		FEMALE		TOTAL		الحالة العملية
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	
Employer	59	5.13	2	1.40	61	4.72			صاحب عمل
Own-Account	57	4.96	0	0.00	57	4.41			يعمل لحسابه
Employee	1,033	89.83	113	98.60	1,174	90.80			مستخدم بأجر
Unpaid	1	0.09	0	0.00	1	0.08			مستخدم بدون أجر
Not Stated	0	0.00	0	0.00	0	0.00			غير مصنف
TOTAL	1,150	100.00	143	100.00	1,293	100.00			

Source: Demographic, Social & Economic Household Characteristics in Doha & its Suburb Table 25, Page 74.

الناشطون اقتصاديا حسب الحالة العمالية والنوع

E.A.P. BY STATUS IN EMPLOYMENT & SEX

الدولة : QATAR قطر YEAR السنة : 1981 ١٩٨١
 NATIONALITY : NON-NATIONAL RESIDENCE : TOTAL الإجمالي

OCCUPATIONAL	SEX		TOTAL		الحالة العمالية
	MALE	FEMALE	MALE	FEMALE	
	Number	Number	Number	Number	
Employer	93	1	94	1	صاحب عمل
Owr-Account	241	3	244	3	يعمل لحسابه
Employee	6,646	545	7,191	545	مستخدم بأجر
Unpaid	4	1	5	1	مستخدم بدون أجر
Not Stated	2	0	2	0	غير مصنف
TOTAL	6,986	550	7,536	550	

Source: Demographic, Social & Economic Household Characteristics in Doha & its Suburb Table 26, Page 80.

الناشطون اقتصادياً حسب الحالة العمليّة والنوع

E.A.P. BY STATUS IN EMPLOYMENT & SEX

الدولة : U.A.E. الإمارات العربية المتحدة
 السنة : 1980
 ١٩٨٠
 الجنسية : NATIONAL
 الإجمالي : TOTAL
 الإقامة : RESIDENCE

OCCUPATIONAL	SEX		MALE		FEMALE		TOTAL		الحالة العمليّة
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	
Employer	2,766	5.28	14	0.76	2,780	5.12		صاحب عمل	
Own-Account	6,327	12.07	25	1.36	6,352	11.71		يعمل لحسابه	
Employee	43,239	82.50	1,789	97.49	45,028	83.00		مستخدم بأجر	
Unpaid	60	0.11	7	0.38	67	0.12		مستخدم بدون أجر	
Not Stated	21	0.04	0	0.00	21	0.04		غير مصنف	
TOTAL	52,413	100.00	1,835	100.00	54,248	100.00			

SOURCE: Population Census 1980
 Part 2, Table 22, Page 162

الناشطون اقتصادياً حسب الحالة العمالية والنوع

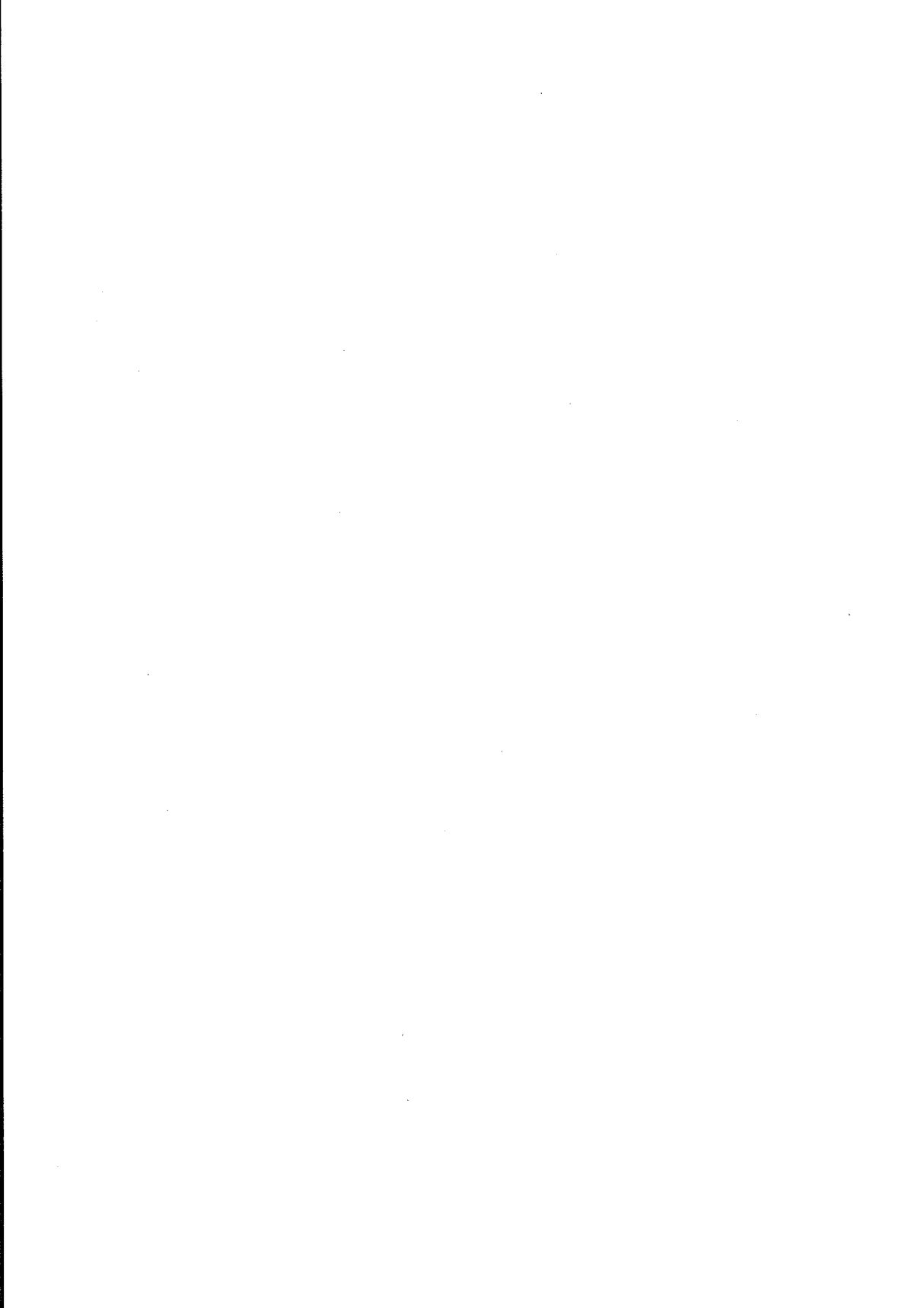
E.A.P. BY STATUS IN EMPLOYMENT & SEX

الدولة : U.A.E. الإمارات العربية المتحدة YEAR : 1980 ١٩٨٠

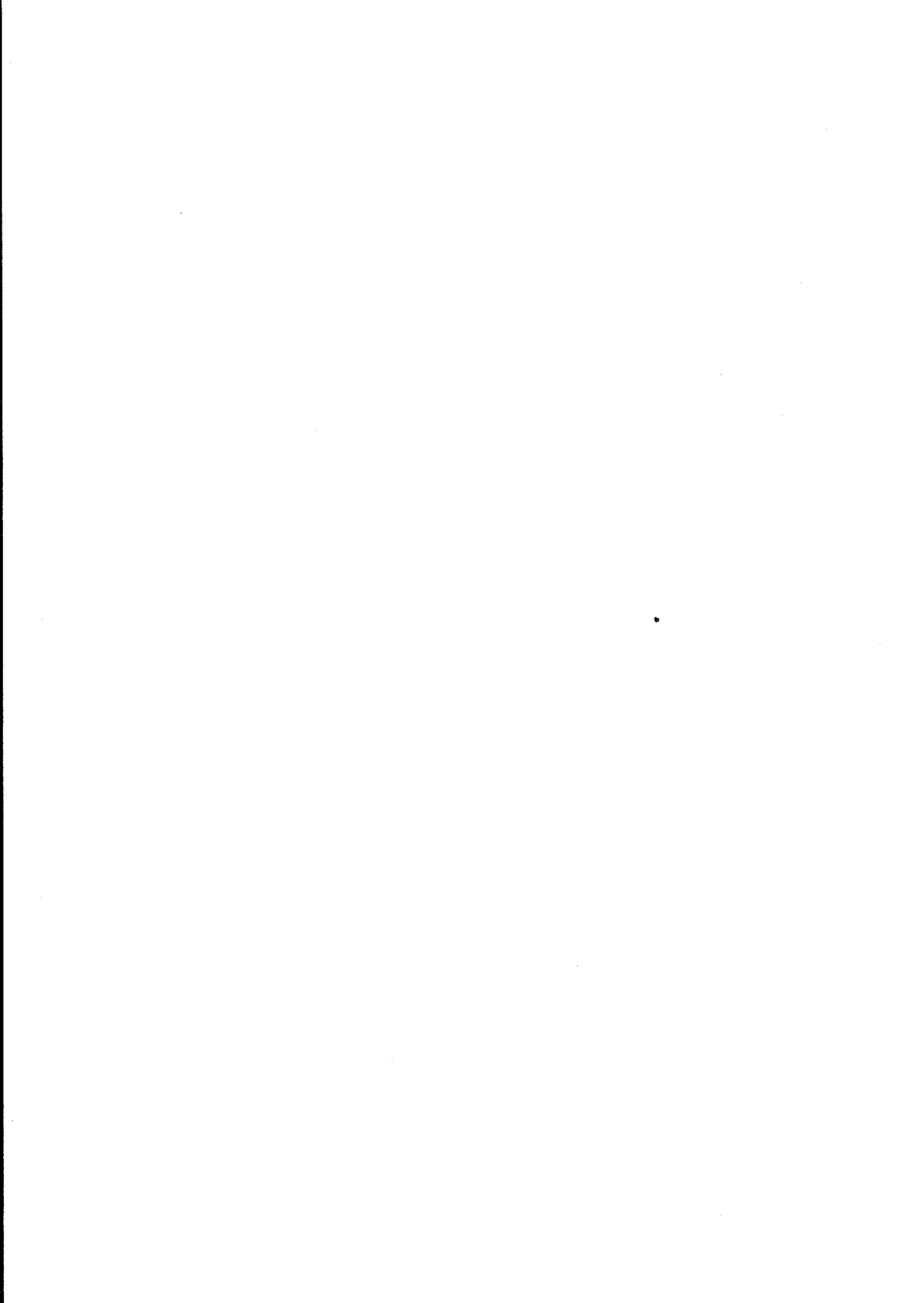
الجنسية : NATIONALITY : NON-NATIONAL RESIDENCE : TOTAL الإجمالي

SEX OCCUPATIONAL	MALE		FEMALE		TOTAL		الحالة العمالية
	Number	%	Number	%	Number	%	
Employer	6,880	1.44	100	0.38	6,980	1.39	صاحب عمل
Own-Account	21,903	4.59	98	0.38	22,001	4.37	يعمل لحسابه
Employee	448,149	93.90	25,792	99.11	473,941	94.17	مستخدم بأجر
Unpaid	204	0.04	18	0.07	222	0.04	مستخدم بدون أجر
Not Stated	114	0.02	15	0.06	129	0.03	غير مصنف
TOTAL	477,250	100.00	26,023	100.00	503,273	100.00	

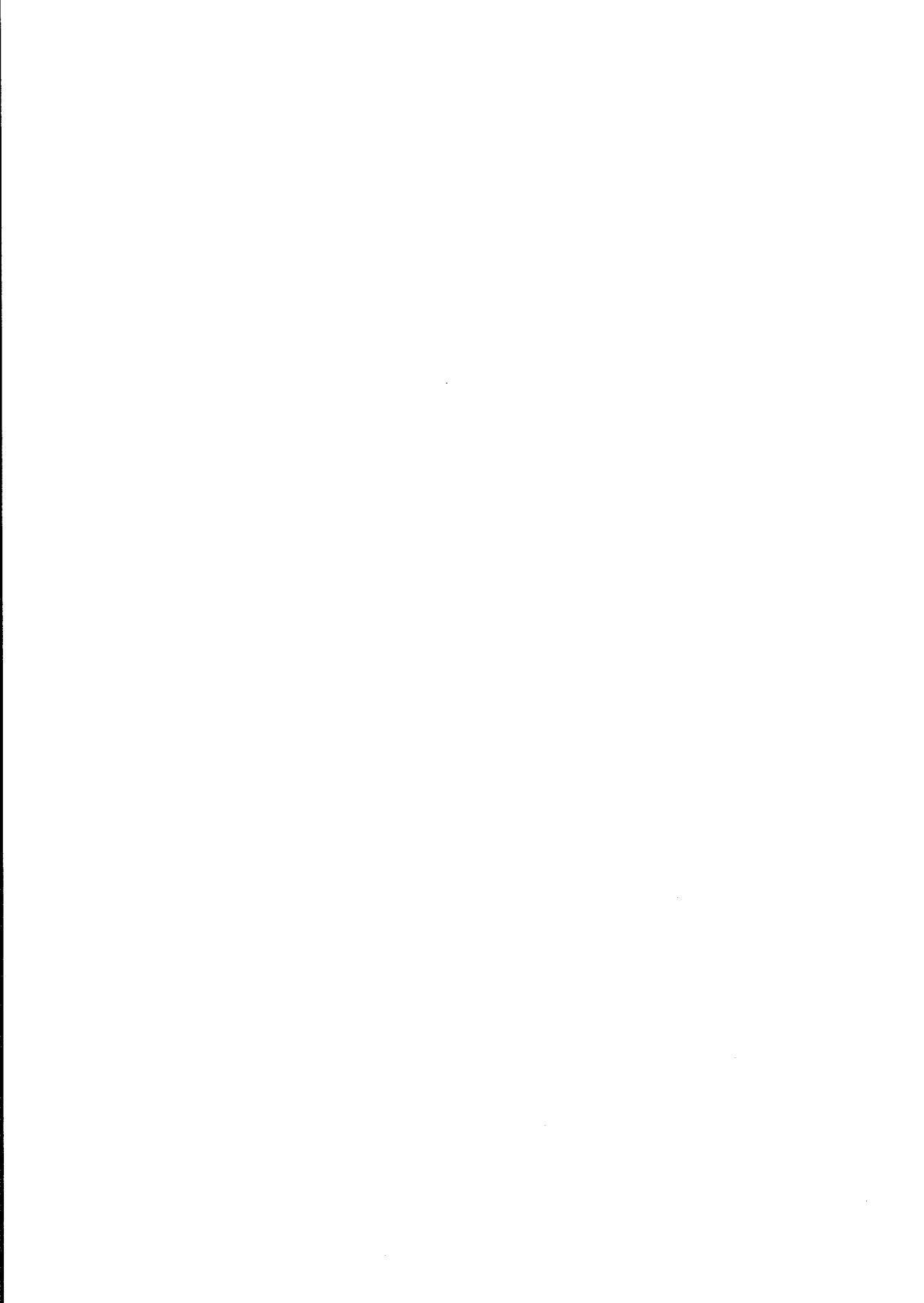
SOURCE: Population Census 1980
Part 2, Table 22B, Page 163



الملاحق



**النتائج النهائية لأعمال الحلقة الدراسية
للكوادر العاملة في احصاءات العمل
بالدول العربية الخليجية
بغداد - ١٠ - ١٥ صفر ١٤٠٩ هـ
الموافق ٢٠ - ٢٥ أيلول / سبتمبر ١٩٨٨ م**



القسم الثاني

النتائج النهائية لأعمال الحلقة الدراسية للكوادر العاملة في إحصاءات العمل بالدول العربية الخليجية

ناقش أعضاء الوفود المشاركة في أعمال الحلقة الدراسية للكوادر العاملة في إحصاءات العمل بالدول العربية الخليجية والمنعقدة في بغداد خلال الفترة من ١٠ - ١٥ صفر ١٤٠٩هـ الموافق ٢٠ - ٢٥ أيلول / سبتمبر ١٩٨٨ م ، جملة الأبحاث والدراسات وأوراق العمل القطرية ، كما تم تدارس كافة الموضوعات التي اشتمل عليها برنامج عمل الحلقة والتي غطت المحاور الرئيسية التالية :

- ١ - المفاهيم والتعريفات وأساليب القياس لإحصاءات العمل .
 - ٢ - أهداف واستخدامات ومصادر إحصاءات العمل ودورية البيانات .
 - ٣ - تطوير الأجهزة المعنية بإحصاءات العمل والتدريب .
 - ٤ - تخطيط القوى البشرية والقوى العاملة .
 - ٥ - أهمية التصنيف المهني في مجال إحصاءات العمل .
 - ٦ - واقع وأبعاد التجارب القطرية في الدول العربية الخليجية .
- وفي ضوء الأفكار والآراء والمقترحات البناءة التي سادت المناقشات خلال جلسات العمل ، وبناءً على الاهتمام المتواصل الذي حظيت به الحلقة من سيادة الاستاذ بكر محمود رسول وزير العمل والشؤون الاجتماعية في الجمهورية العراقية والتوجيهات العملية القيمة والأفكار الرئيسية التي تضمنتها كلمة معالي الشيخ ناصر محمد الأحمد الصباح وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بدولة الكويت ، رئيس الدورة التاسعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية في حفل افتتاح أعمال الحلقة ، فقد توصل المشاركون الى مجموعة من النتائج العلمية والعملية صيغت في برنامج عمل مستقبلي لتطوير إحصاءات العمل بالدول العربية الخليجية وذلك على النحو التالي :

برنامج العمل المستقبلي لتطوير احصاءات العمل بالدول العربية الخليجية

- أولا - في مجال المفاهيم والمصطلحات الأساسية وأساليب جمع بيانات واحصاءات العمل :
- حيث ان المفاهيم الدولية الصادرة عن اجتماعات خبراء العمل ومنظمة العمل الدولية هي مبادئ ارشادية وتوجيهات لتطوير الاحصاءات الوطنية قابلة للمقارنات الدولية .
 - وبما ان تطبيقها حرفيا قد يعكس مدلولات لا تنسجم مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي لدول الخليج العربية ، لكونها تستند اساسا على خلفية بحثية لتجارب وظروف الدول الصناعية المتقدمة .
 - ولكون خلفية التكوين الاقتصادي الاجتماعي تتماثل في الدول العربية الخليجية مع تباينات طفيفة ثانوية لا تصل الى جوهر التكوين ، الأمر الذي يتطلب تعديل المفاهيم الدولية وتطويرها لتلائم والتطبيق العملي في مجتمعاتنا والذي يشكل بدوره عملا اقليميا متطورا تفرضه الحاجات الآنية والمستقبلية في مجالات مسوح القوى العاملة واحصاءات العمل .

فإن المشاركين يؤكدون على اهمية :

* تشكيل لجنة فنية من خبراء احصاءات العمل في الجهات المعنية بالدول الأعضاء والمنظمات العربية والدولية المختصة بهذا المجال تقوم بما يلي :

- أ - العمل على توحيد المفاهيم والتعريفات والمصطلحات الأساسية لاحصاءات العمل في الدول العربية الخليجية وذلك في ضوء حاجاتها الفعلية مسترشدة بالتوصيات الدولية ومطورة لها وفقا لما تضمنته أبحاث ودراسات وأوراق عمل الحلقة وما توصلت اليه من نتائج .
- ب - وضع نموذج لاستمارة احصائية موحدة لمسوح القوى العاملة وكتيب التعليمات الخاصة بها على أن تخضع هذه الاستمارة للتجربة والتطوير تمهيدا لعرضها على احدى الدورات القادمة لمجلس الوزراء لاقرارها ووضعها موضع التطبيق .
- نظراً للحاجة الماسة لتنفيذ المزيد من الدراسات والبرامج العلمية الهادفة لتوحيد المناهج والأساليب وتبادل الخبرات في أقطار الخليج العربية .

- وبما ان مجلس الوزراء قد أقر في دورته السابعة الاطار العام للدراسات الاحصائية العمالية الذي ناقشته وأوصت به ندوة الدراسات الاحصائية العمالية التي نظمها مكتب المتابعة في الكويت عام ١٩٨٤ .

فإن المشاركين يؤكدون على أهمية :

* استفادة الدول الأعضاء من نتائج وتوصيات ندوة الدراسات الاحصائية العمالية ومراجعة ما تم تنفيذه منها واتخاذ الخطوات التنفيذية اللازمة لتعميق الاستفادة من الاطار العام للدراسات الاحصائية العمالية المعتمد من قبل المجلس وموافاة مكتب المتابعة بأية مقترحات بشأن تطويره بما يتلاءم مع المستجدات على المستويات المحلية والعربية والدولية .

- وحيث ان السنوات الأخيرة قد شهدت ظهورا واضحا لظاهرة البطالة وخاصة بين بعض خريجي التخصصات العلمية الجامعية وحملة الشهادات الثانوية وبعض المهن .

- وبما ان التحديد الكمي والموضوعي لحجم ومدى هذه الظاهرة غير معروف بشكل دقيق مما قد يسبب للعاملين في احصاءات العمل مشاكل في القياس الكمي لهذه الظاهرة لافتقارها الى التعريف والشروط التي يجب الاعتماد عليها بما ينسجم وواقع أقطار المنطقة .

- ولكون هذه الظاهرة لم تحظ بالاهتمام الكافي في عدد من الدول العربية الخليجية نتيجة للازدهار الذي شهدته المنطقة ولما تقدمه هذه الدول في مجالات التوظيف من خدمات سخية .

فإن المشاركين يؤكدون على أهمية ما يلي :

١ - العمل على تطوير أجهزة ومكاتب الاستخدام الرسمية ودعمها بالاختصاصيين المؤهلين في مجال احصاءات العمل والوقوف على المشكلات والعقبات التي تعترض سبيلها والعمل على تذليلها .

٢ - تجربة تطبيق مفهوم البطالة بمعناها الواسع والعمل على استخدام هذا المفهوم في القياس لكونه أكثر انسجاما مع واقعنا .

ثانيا - في مجال مصادر احصاءات العمل ودورية البيانات :

- بما أن التخطيط العلمي الشامل في مجال تنمية القوى العاملة يعتمد اساسا على قاعدة من البيانات والاحصاءات الدقيقة التي توفر المادة الخام للبحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية ومن ثم رسوم السياسات والخطة المستقبلية .

- وحيث ان نجاح وتكامل عملية الاستخدام الأمثل للقوى البشرية وتلبية احتياجات خطط التنمية القومية وتنظيم سوق العمل يرتبط ارتباطا وثيقا وحاسما بمدى توفر قاعدة بيانات دقيقة عن جانبي العرض والطلب من القوى العاملة تؤدي الى تفادي الاضرار المترتبة على اللجوء الى المصادر غير الرسمية ذات الطبيعة المختلفة والمتضاربة .

- وبما أن أذون وتصاريح العمل تمثل مصدرا هاما للبيانات الاحصائية عن قطاع كبير من العمالة .

- ونظرا لتعدد الجهات التي تقوم بجمع البيانات عن احصاءات العمل كوزارات العمل والشؤون الاجتماعية والأجهزة المركزية للاحصاء ومكاتب التشغيل الرسمية وغيرها وفق أساليب مختلفة ، سواء عن طريق المسوح أو الاحصاءات الجارية بالاضافة للتعداد العام للسكان .

فإن المشاركين يؤكدون على أهمية ما يلي :

- ١ - وضع اطار لتحديد مجالات ومفردات احصاءات العمل بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية بالدول العربية الخليجية في هذه المرحلة من نموها الاجتماعي والاقتصادي .
- ٢ - القيام بعمل تقديرات مستقبلية للقوى العاملة وذلك لاجاد توازن بين العرض والطلب على القوى العاملة تخدم اغراض خطط التنمية .
- ٣ - الاهتمام بإحصاءات أذون وتصاريح العمل وتبويب ونشر بياناتها على النحو الذي يبرز خصائص القوى العاملة غير المواطنة واتجاهات التغير فيها .
- ٤ - العمل على تطوير وتقوية علاقات التعاون الوظيفية بين الأجهزة المعنية بجمع بيانات احصاءات العمل من خلال انشاء لجنة أو جهة مركزية للتنسيق في مجال احصاءات العمل وتوحيد بياناتها والسعي لاجاد الحلول للمشاكل والمعوقات التي تؤثر سلبا على عمل تلك الأجهزة وفعالية التنسيق فيما بينها .
- وبما ان احصاءات العمل في الدول العربية الخليجية لاتزال تعاني من العديد من المعوقات والمشكلات وأوجه القصور والمتمثلة في جانب منها في عدم الدورية والموامة الزمنية لتلك البيانات التي يعوزها الكثير من الدقة والشمول وخاصة في مجال القطاع غير المنظم .
- ونظراً لقصور الوسائل والأساليب المستخدمة في معالجة ونشر معلومات وبيانات احصاءات العمل .

فإن المشاركين يؤكدون على أهمية ما يلي :

- ١ - اجراء المسوح الدورية الخاصة بالقوى العاملة بجانب التعدادات السكانية من أجل توفير سلاسل زمنية منتظمة عن حجم وتركيب قوة العمل مع مراعاة أن يكون ذلك ضمن نظام احصائي شامل لاحصاءات العمل .
- ٢ - تركيز الجهد على وضع المعايير الفنية والاجرائية الخاصة بتحديد مدى جودة البيانات الاحصائية من حيث الدقة والشمول والموامة الزمنية وايجاد أسس التقييم المناسبة لبيانات القوى العاملة والتشغيل وتقويمها بغرض التوصل الى معلومات موضوعية أصدق تعبيراً عن الظواهر المدروسة ، وتقليص وتفادي المعلومات عديمة الفائدة من الناحية العملية .
- ٣ - زيادة الاهتمام بالمعلومات والدراسات التي تعني بتفسير المشكلات والظواهر المستقرة أو الطارئة في مجال القوى العاملة وحركة سوق العمل والتعريف بالعوامل والاسباب الكامنة وراءها بهدف الوصول الى الاستنتاجات الملائمة وفقا لإسلوب البحث التحليلي .

٤ - قيام مكتب المتابعة بإصدار دليل سنوي أو نصف سنوي عن احصاءات العمل في الدول العربية الخليجية كبداية لارساء قاعدة معلومات دقيقة وبلوغ الغاية في اقامة بنك معلومات خليجي في المستقبل القريب ، على أن يسبق ذلك اجراء دراسة وافية تأخذ بعين الاعتبار تحديد الهدف الأساسي لبنك المعلومات وتحديد المستفيدين منه واحتياجاتهم وشكل وهيكل المعلومات المطلوبة وتحديد مصادر البيانات والأساليب المستخدمة في جمع المعلومات وكذلك تحديد اساليب حفظ ومعالجة البيانات لمقابلة احتياجات المستفيدين منها .

ثالثا - في مجال تطوير الأجهزة الادارية والتدريب :

- حيث أن الأجهزة المعنية باحصاءات العمل بوزارات العمل والشئون الاجتماعية بالدول الاعضاء لاتزال بحاجة الى التطوير خاصة في مجال دعمها بالاختصاصيين المؤهلين ، وتوفير المزيد من فرص التدريب للعاملين فيها .

- وبما أن تطور الامكانيات التقنية والفنية جزء اساسي من عملية تطوير اداء وعمل الأجهزة المعنية .

فإن المشاركين يؤكدون على اهمية ما يلي :

١ - تطوير الجهاز الاداري والفني الذي تتولد عنه بيانات احصاءات العمل وذلك من حيث تحسين اساليب منهجية جمع تلك البيانات الاحصائية وزيادة امكانية تطويرها وشموليتها وتحليلها وفرص نشرها .

٢ - التعرف على الكفاءات الاحصائية العاملة في الدول العربية الخليجية وتحديد مستويات كفاءتها وطبيعتها وظيفتها وفرص التدريب المتاحة لها ، وذلك من خلال تكليف مكتب المتابعة وبالتنسيق مع اللجنة الفنية لخبراء احصاءات العمل المقترح تشكيلها باجراء دراسة مسحية شاملة عن الأجهزة الفنية المختصة العاملة في مجال الاحصاءات والدراسات العمالية .

٣ - تحقيق أفضل استفادة ممكنة من الأنشطة والبرامج المتخصصة التي تنظمها الهيئات والمنظمات العربية والدولية في مجال احصاءات العمل والسعي لزيادة الاستعانة بخبراتها ومعاونتها الفنية في هذا المجال ومحاولة تنسيق هذه المعونات على المستوى الخليجي .

٤ - اعطاء المزيد من الأهمية لتنفيذ البرامج التدريبية والأنشطة في مجال احصاءات العمل وذلك من خلال تنظيم دورات تدريبية وورش عمل وعقد ندوات علمية متخصصة للعاملين في مجال احصاءات العمل بهدف تزويدهم بالمعلومات الحديثة وتطوير مهاراتهم واثاحة الفرصة لمناقشة ابرز المشكلات التي تواجه احصاءات العمل في الدول العربية الخليجية .

٥ - العمل على تطوير وسائل جمع المعلومات وادخال التقنيات الحديثة في مجال تجهيز البيانات الاحصائية واستثمار الحاسب الآلي في عمليات معالجة وتحليل البيانات الاحصائية وايجاد برامج نموذجية مشتركة يمكن الاسترشاد بها في هذا المجال .

- وحيث أن انتاج وتوفير البيانات الاحصائية عن قوة العمل تتجه بالضرورة لسد حاجات المستخدمين لهذه البيانات والعاملين في مجال التخطيط والتحليل وانجاح تحقيق الاستخدام الأمثل والكامل للقوى العاملة والموارد البشرية .

- وبغية سد النقص الذي يواجهه مستخدمو البيانات الاحصائية وبهدف تحديد الأولويات المطلوبة أنيا وتوفير الجهد والمال .

فإن المشاركين يؤكدون على اهمية ما يلي :

* العمل على ايجاد الوسائل الكفيلة بتوثيق الصلات وتعزيز قنوات الاتصال بين منتجي معلومات القوى العاملة والمستفيدين منها ، ودعم وسائل التشاور فيما بينهم لتحديد الأولويات ورسم برامج العمل المناسبة .

رابعا - اهمية التصنيف المهني في مجال احصاءات العمل :

- وحيث ان مشروع الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني واجراءات تطبيقه وتطويره من شأنها أن تخلق فرصة ثمينة لمعالجة أوجه الخلل الناتجة عن ذكر مهن مختلفة عن تلك التي تتم مزاولتها بالفعل ، اضافة الى الدور العام والفعال الذي يمكن أن يلعبه مشروع الدليل في كافة المجالات الاحصائية والتخطيطية المتعلقة بالقوى العاملة .

- وبما أن بيانات احصاءات العمل في الدول العربية الخليجية عن المهن التي يمارسها غير المواطنين وتأكيد مباشرتهم للمهن التي استقدموا من أجلها تعوزها الدقة .

فإن المشاركين يؤكدون على اهمية ما يلي :

١ . اقرار مشروع الدليل العربي الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني أثناء اجتماعات الدورة القادمة للمجلس واعتماد الاجراءات الخاصة بالتطبيق والتطوير المتعلقة به .

٢ . العمل على ايجاد نظام موحد لاختبار المهارة المعيارية لاستخدامه من أجل توفير بيانات دقيقة عن المهن التي يمارسها العمال غير المواطنين للتأكد من تناسب مهاراتهم مع الاحتياجات التي استقدموا من أجلها .

خامسا - عقد اجتماع دوري لخبراء احصاءات العمل :

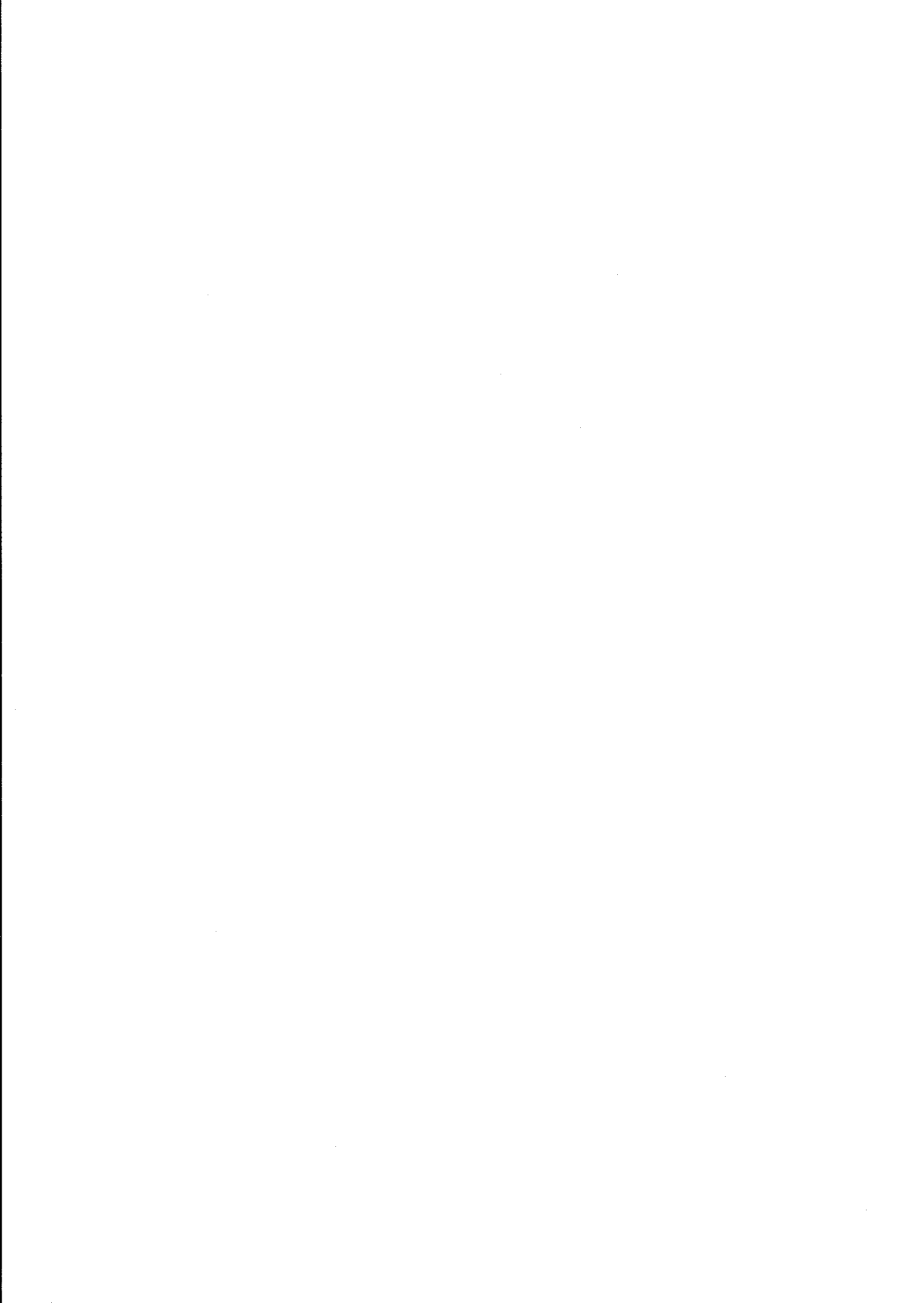
- وحيث ان مؤشرات ومقاييس الأداء الاقتصادي تظهر مدى الاستفادة من احصاءات العمل على مستوى التخطيط الاقتصادي ومستوى النشاط للوحدات الانتاجية والعوامل المؤثرة على تطورها ، مما يؤكد العلاقة المتبادلة بين الواقع العملي والوصفي والتجريبي من ناحية ومتطلبات المفاهيم واطر البيانات وأساليب القياس من ناحية أخرى .

- وتأكيداً للتمائل الجوهرية في خلفيات التكوين الاقتصادي والاجتماعي في دول الخليج العربي .

- وبغية الاستفادة القصوى من التجارب المحلية للدول الاعضاء والاسترشاد بالتجارب العربية والدولية وتوصيات مؤتمرات خبراء احصاءات العمل .

فإن المشاركين يؤكدون على أهمية ما يلي :

- ١ . دراسة امكانية عقد اجتماع دوري لاحصاءات العمل بالدول العربية الخليجية يشارك به خبراء من الأجهزة المعنية بالدول الاعضاء والمنظمات العربية والدولية المتخصصة في هذا المجال .
 - ٢ . يتولى هذا الاجتماع مهمة تحديد المفاهيم والأساليب والمقاييس الاحصائية في مجال احصاءات العمل في الدول العربية الخليجية واصدار الكتيبات المنهجية التعليمية الاسترشادية للمساعدة في تطبيقها بشكل موحد .
-



صدر من هذه السلسلة

- العدد الاول :
كريم محمد حمزة
اوضاع مؤسسات الرعاية الإجتماعية
ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي
- العدد الثاني :
د. يوسف الياس
تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية
- دراسة مقارنة -
- العدد الثالث :
مجموعة من المؤلفين
رعاية الاحداث الجانحين بالدول العربية
الخليجية
- العدد الرابع :
مجموعة من المؤلفين
نحو إستخدام امثل للقوى العاملة الوطنية
بالدول العربية الخليجية
- العدد الخامس :
مجموعة من المؤلفين
دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي
«الابحاث الفائزة في المسابقة الاولى للبحث الإجتماعي»
- العدد السادس :
مجموعة من المؤلفين
حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية
المفاهيم - الاجهزة - التطوير
- العدد السابع :
مجموعة من المؤلفين
الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة
- دراسات مختارة -
- العدد الثامن :
مجموعة من المؤلفين
واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها
- العدد التاسع :
مجموعة من المؤلفين
قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج
«تاخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات»
«الابحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث
الإجتماعي»

العدد العاشر :

مجموعة من المؤلفين

ظاهرة المربيّات الاجنبيّات
،الاسباب والاثار،

العدد الحادي عشر :

د. باقر سلمان النجار

العمل الإجتاعي التطوعي في الدول العربية
الخليجية
مقومته - دوره - ابعاده

العدد الثاني عشر :

د. كمال أبو الخير
د. خالد يونس

الحركة التعاونية في الخليج العربي
الواقع والافاق

رقم الإيداع بالمكتبة العامة ٨١٣ د. ع/١٩٨٩م

طبع في المؤسسة العربية للطباعة والنشر ذ.م.م. - البحرين



هذا العدد

إستجابة من مجلس وزراء العمل والشؤون الإجتماعية بالدول العربية الخليجية للمتطلبات الحيوية الوثيقة الصلة بتنمية الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة ، يأتي الإهتمام بتحقيق التكامل الإحصائي على المستوى الإقليمي الخليجي والذي ينطلق من وحدة المفاهيم والمنهج في دراسة وتحليل واقع إحصاءات العمل القائم على أرضية مشتركة من البرامج الهادفة إلى تعزيز قدرات الكوادر الفنية العاملة في الأجهزة الإحصائية بالدول الأعضاء .

وفي هذا الشأن قام مكتب المتابعة بتنظيم حلقة دراسية للكوادر العاملة في إحصاءات العمل في عام ١٩٨٨ ، تم إختيار مجموعة من أبحاثها ليضمها هذا العدد بالإضافة إلى ما إنتهت إليه الحلقة من إقرار لبرنامج عمل مستقبلي لتطوير العمل الإحصائي العمالي في اقطار الخليج العربية .